

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

JULI MARI SCHNEIDER

**O SERVIÇO SOCIAL NAS EQUIPES
INTERDISCIPLINARES EM RECURSOS HUMANOS: UM
ESTUDO SOBRE A ESPECIFICIDADE DO AGIR
PROFISSIONAL**

**FLORIANÓPOLIS
2004**

JULI MARI SCHNEIDER

**O SERVIÇO SOCIAL NAS EQUIPES
INTERDISCIPLINARES EM RECURSOS HUMANOS: UM
ESTUDO SOBRE A ESPECIFICIDADE DO AGIR
PROFISSIONAL**

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO

EM: 21 / 06 / 04


Teresa Kleba Lisboa
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE/UFSC

Trabalho de Conclusão de
Curso, apresentado como
requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel
em Serviço Social,
Departamento de Serviço
Social, Centro Sócio-
Econômico, Universidade
Federal de Santa Catarina.
Orientadora: Prof. Vera Inêz
Gauer Nilsson.

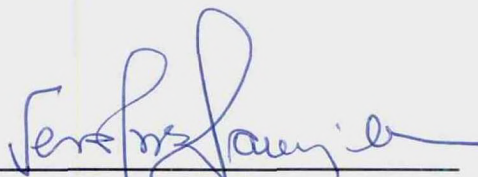
FLORIANÓPOLIS

2004

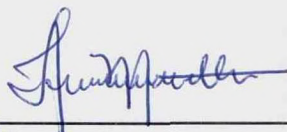
JULI MARI SCHNEIDER

**O SERVIÇO SOCIAL NAS EQUIPES
INTERDISCIPLINARES EM RECURSOS HUMANOS: UM
ESTUDO SOBRE A ESPECIFICIDADE DO AGIR
PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.



Orientadora
Vera Inêz Gauer Nilsson



1º Examinadora
Adriana Mueller

2ª Examinadora
Valéria Cabral Carvalho

Florianópolis, junho, 2004.

AGRADECIMENTOS

É chegada a hora de agradecer todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram na efetivação deste trabalho, em especial:

- A professora orientadora Vera Inêz Gauer Nilsson, por seus ensinamentos, disponibilidade e paciência para comigo, que foram de extrema importância na condução deste trabalho;

- Ao CRESS, pela oportunidade de estágio e em especial a pessoa de Valéria Cabral Carvalho, de quem sempre recordarei por sua imensa vontade de seguir em frente;

- Aos meus pais, Ana e Roger, que me deram a vida e fizeram o possível e o impossível para eu chegar até aqui e que me deram forças para que eu lutasse veemente pelos meus sonhos;

- A minha avó, Dona Júlia, que esteve presente em todos os momentos de minha vida;

- Ao “nosso” namorado, João Matoso, por compreender o quanto este momento é importante para mim e pelas horas dedicadas a ouvir minhas angústias e idéias;

- A minha Tia Gil, que foi minha fonte de inspiração para iniciar o curso de Serviço Social;

- A Odontoquality, nas pessoas de Dr. Ilton e Ana Cristina, que sempre acreditou em mim e incentivou meu crescimento profissional;

- A Narjara, minha prima e amiga que sempre esteve ao meu lado;

- As minhas “abigas” e ao “abigo” Marlon que, tanto em sala de aula quanto na mesa de um bar me fizeram aprender muito e levar a vida “menos” a sério;

- E finalmente, Deus, Ser Supremo, por ter guiado meus passos até aqui.

“O prazer de fazer é tão grande, que o medo de errar se esvaece, e a cada conquista se cresce um pouco mais”.

Magazine Luiza

RESUMO

SCHNEIDER, Juli Mari. **O Serviço Social nas equipes interdisciplinares em Recursos Humanos:** um estudo sobre a especificidade do agir profissional. Trabalho de Conclusão de Curso UFSC, 2004/1.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso traz uma contextualização sobre o Serviço Social inserido nas equipes interdisciplinares na área de Recursos Humanos, focalizando seu agir profissional. O tema apresentado retrata algumas transformações ocorridas no mercado de trabalho do assistente social, e aponta as habilidades que estes profissionais estão buscando, ou seja, o assistente social inserido na área de Recursos Humano de Florianópolis vem acompanhando as mudanças, a fim de estar qualificado para atender a essas novas demandas. A interdisciplinaridade como método de trabalho que contribui para as trocas profissionais, é tida muitas vezes como um desafio tanto para as organizações quanto para os assistentes sociais.

Palavras Chaves: Serviço Social, Recursos Humanos, Interdisciplinaridade e Agir profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Objetivos	10
1.2 Justificativa	11
1.3 Metodologia	13
1.4 Estrutura do Trabalho	14
2 O SERVIÇO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES	15
2.1 A trajetória histórica do Serviço Social no Brasil	15
2.2 O Surgimento do Serviço Social em Organizações como Profissional de Recursos Humanos.....	22
3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E INTERDISCIPLINARIDADE: CONCEITUAÇÃO.....	27
3.1 Gestão de Recursos Humanos: um breve resgate histórico	27
3.1.2 O caso brasileiro	31
3.2 Interdisciplinaridade: sua trajetória histórica e definição conceitual	34
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	41
4.1 Dados de Identificação	41
4.2 Formação Profissional	44
4.3 Exercício Profissional	50
4.4 Espaço Ocupacional	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
6 REFERÊNCIAS.....	75

1 INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização, bem como o aumento de sua produtividade. É, pois, a área que trata do planejamento de recursos humanos, do recrutamento e seleção, do treinamento e desenvolvimento, da avaliação de desempenho, das promoções, transferências, rebaixamentos e desligamentos e também da qualidade de vida no trabalho.

Esta área, numa organização tradicional e burocrática, se limitava à figura do departamento de pessoal, que procurava cumprir a legislação e aumentar a eficiência do trabalho, pois entendia o trabalhador como um recurso a ser explorado. Na nova organização a área de recursos humanos é tida como função da alta direção e de todos os líderes, que vêem as pessoas como um associado, um parceiro, um cliente interno da organização e, ao mesmo tempo como fator estratégico, “capital humano” que gera as soluções e os resultados desejados pela organização. Cientes dessa nova realidade, as empresas modernas tentam cada vez mais valorizar as pessoas e suas relações de trabalho, implementando, por exemplo, programas de qualidade de vida.

A interdisciplinaridade, que neste estudo se fará presente na área de recursos humanos, está cada vez mais inserida no cotidiano dos profissionais e nesse caso, o Serviço Social não poderia ficar de fora, uma vez que este se apresenta como uma área fértil para propagação desta tendência em decorrência do seu processo de formação, bem como suas ações interventivas.

Nas últimas décadas, o Serviço Social vem experimentando um intenso processo de renovação, onde este se baseia em práticas exteriores àquelas desenvolvidas tradicionalmente por este profissional, sendo esta determinada pelo momento histórico-cultural vivenciada atualmente.

O novo Código de Ética Profissional, bem como a Lei que Regulamenta a Profissão são considerados um marco para os profissionais de Serviço Social, pois, uma vez atualizados de acordo com a maturidade da categoria, permite uma maior (re) qualificação profissional no que se diz respeito às competências e atribuições privativas do assistente social.

Frente a esses avanços, conhecer a especificidade do agir do profissional de Serviço Social que atua em uma equipe interdisciplinar na área de Recursos Humanos é um fato relevante tanto para a categoria quanto para os acadêmicos do curso de Serviço Social, na medida em que se pretende conhecer mais de perto as perspectivas e necessidades destes profissionais.

Tal necessidade implica concomitantemente a exigência de elaboração de um projeto de pesquisa para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, o qual visa atender ao requisito da obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

1.1 Objetivos

Geral

Conhecer a especificidade do agir do profissional de Serviço Social que atua em uma equipe interdisciplinar na área de Recursos Humanos na cidade de Florianópolis/SC, ativo e inscrito no Conselho Regional de Serviço Social – CRESS 12ª Região.

Específicos

- Listar conceitos de Recursos Humanos;
- Listar conceitos de interdisciplinaridade;

- Descrever as atribuições desempenhadas pelo profissional de Serviço Social na área de Recursos Humanos.
- Conhecer a formação do profissional de Serviço Social inserido na área de Recursos Humanos.

1.2 Justificativa

Qual a especificidade do agir do profissional de Serviço Social que atua em uma equipe interdisciplinar inserido na área de Recursos Humanos na cidade de Florianópolis/SC? Este tipo de pergunta levou à realização da presente pesquisa, sendo esta relevante tanto para categoria quanto para o próprio Conselho Regional de Serviço Social 12ª Região e também para cumprir a exigência da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

Os movimentos econômicos e sociais tomam rumo diante da realidade que se expressa, uma realidade dura, excludente, dominante e alienadora vivenciada pela sociedade, refletindo diretamente no processo de trabalho do Serviço Social, uma vez que este está intimamente ligado as múltiplas questões sociais do momento. Esta ocorrência exige um repensar dos instrumentos, bem como abre caminhos a novas áreas de atuação do profissional de Serviço Social, ou seja, traz a este profissional um novo espaço sócio-ocupacional, ou melhor, um novo fazer profissional que vai além das ações antes voltadas e limitadas à execução de políticas públicas:

[...] verificamos um forte direcionamento das funções sócio-institucionais do Serviço Social não mais para a execução de políticas sociais, mas para uma base organizacional situada na função gerencial, seja das próprias políticas, seja de seus serviços ou ainda de pessoas, no interior das organizações públicas, privadas e não governamentais. (CHIAVENATO, 1999 apud SARMENTO, 2000, p. 111).

Sarmiento (2000) ainda ressalta que gerir pessoas, recursos e serviços não é algo novo dentro do Serviço Social, todavia outros profissionais vêm apropriando e capacitando-se para ingressar neste novo espaço organizacional, a fim de afiançar seu lugar no mercado.

A idéia da inserção do profissional de Serviço Social na área de Recursos Humanos ainda é incorporada aos negócios, ou seja, é preciso deixar de lado a visão de que o Serviço Social na empresa está atuando para proliferação do capitalismo e sim acreditar que suas intervenções estão relacionadas às políticas sociais em *prol* dos trabalhadores.

A presença do Assistente Social na área de Recursos Humanos nas empresas sustenta-se, principalmente, na comprovação de determinadas características que ele apresenta para o trabalho e, que são consideradas como peculiares e positivas. Destaca-se, neste caso, a capacidade de envolvimento que este profissional pode apresentar, podendo trabalhar aspectos relacionados à motivação, clima organizacional, relacionamentos interpessoais, entre outros, os quais influenciam diretamente no comportamento das pessoas dentro da organização, trabalhando junto a elas a qualidade de vida no trabalho (QTV), bem como assumindo ações de sensibilização, mobilização, participação e autogestão dos trabalhadores.

Através do estudo mais aprofundado destas questões, essa pesquisa contribuirá para a caracterização da identidade profissional do assistente social atuante na área de Recursos Humanos servindo de subsídio para instrumentalizar os acadêmicos do Curso de Graduação em Serviço Social acerca das questões relacionadas ao exercício profissional nesta área, além de intensificar as discussões na categoria.

1.3 Metodologia

Para conhecer a especificidade do agir do profissional de Serviço Social que atua em uma equipe interdisciplinar na área de Recursos Humanos adotou-se a pesquisa descritiva.

Tomou-se o conceito de pesquisa descritiva desenvolvido por Gil (1994, p. 45), a qual tem como “objetivo primordial, a descrição e o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

A pesquisa é de caráter quali-quantitativo, composta por um universo de pesquisa que, em abril de 2004, constituíam um total de 18 (dezoito) assistentes sociais inseridos na área de Recursos Humanos da cidade de Florianópolis/SC, ativos e inscritos no Conselho Regional de Serviço Social – 12ª Região.

Os instrumentos de pesquisa utilizados para a coleta de dados foram a revisão bibliográfica e o questionário. O questionário (APÊNDICE A), entendido por Goode (1972, p. 172) como “um meio de obter respostas a questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”, foi o instrumento utilizado para a coleta de dados, sendo este composto por perguntas abertas e fechadas.

O questionário foi submetido a um pré-teste, o qual, segundo Marconi (1987, p.91), serve para avaliar a fidedignidade (qualquer pessoa que o aplique obtenha os mesmos resultados), a validade (os dados colhidos são sempre necessários à pesquisa) e a operatividade (vocabulário acessível e significado claro). Optou-se para a realização do pré-teste o número de 03 (três) assistentes sociais que atuam em uma equipe interdisciplinar na área de Recursos Humanos na cidade de Florianópolis/SC, considerando este um número representativo ao universo adotado. A definição dos selecionados a responderem o pré-teste foi de forma aleatória, ou seja, por sorteio.

Seguindo-se do processo, partiu-se para a aplicação definitiva do instrumento, todavia, conseguiu-se aplicar apenas 10 questionário, representando 56% do universo adotado. Convém salientar que 22% dos profissionais não exercem mais a profissão, 11% não quiseram responder e 11% não foram localizados.

Obtidas as informações, os dados foram analisados a fim de conhecer a especificidade do agir do profissional de Serviço Social que atua em uma equipe interdisciplinar na área de Recursos Humanos no mercado de trabalho contemporâneo.

1.4 Estrutura do Trabalho

Este trabalho será apresentado a partir de seis capítulos.

Nos primeiros capítulos, faz-se uma introdução e apresenta-se a trajetória histórica do Serviço no âmbito organizacional.

O terceiro capítulo trata da conceituação da Gestão de Recursos Humanos nas organizações e da interdisciplinaridade, bem como suas trajetórias históricas nas organizações brasileiras.

No capítulo seguinte, apresenta-se a análise do quadro em Florianópolis, a partir dos dados da pesquisa.

Encerrando o trabalho, apresentaremos considerações finais que seguirá de referências, apêndices e anexos.

2 O SERVIÇO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES

Para entender-se a inserção do profissional de Serviço Social na esfera organizacional, faz-se necessário resgatar a questão histórica do surgimento do Serviço Social no Brasil, como este se legitimou como profissão, bem como entender processo de sua inserção nas organizações.

2.1 A trajetória histórica do Serviço Social no Brasil

Para descrever a trajetória histórica do Serviço Social no Brasil, utilizar-se-á como referência Iamamoto e Carvalho (2001).

No século XX a igreja católica luta contra a questão social, contra o liberalismo e o comunismo. No entanto, a questão social passa a ser assumida inclusive pelos católicos brasileiros. Vista a necessidade de uma ação mais organizada e coerente, cursos e semanas de estudos para formação de seus devidos “quadros” passam a ser elaborados por grupos e associações. Constata-se no Brasil a realização de semanas sociais, cursos de formação social, entre outros. A partir de alguns desses cursos surgem as Escolas de Serviço Social Brasileiras (São Paulo, Rio de Janeiro, Natal e Porto Alegre).

As protoformas do Serviço Social têm suas bases nas obras e instituições que começam a surgir após o fim da Primeira Guerra Mundial. Inicialmente, a Igreja criou centros e instituições de ação social e ação católica, que deram origem as Escolas de Serviço Social. A princípio esses movimentos da Ação Social da Igreja deram origem à fundação das duas primeiras escolas de Serviço Social no Brasil: a Escola de Serviço Social em São Paulo, em 1936 e a Escola de Serviço Social no Rio de Janeiro, em 1937 (hoje ambas integrantes de universidades católicas).

A Escola de Serviço Social de São Paulo foi a primeira instituída no Brasil e teve como semente o curso intensivo de formação social para jovens, promovido pelas cónegas de Santo Agostinho, em 1932. Ministrado por Mlle Adete de Foneaux, professora da Escola de Serviço Social da Bélgica, o curso resultou na criação do Centro de Estudos e Ação Social de São Paulo, o qual tinha sua finalidade voltada ao Estado, e ações baseadas na Doutrina Social da Igreja. O Centro de Estudos e Ação Social (CEAS), como a fundação da Escola de Serviço Social, deu-lhe estrutura, autonomia, personalidade jurídica e sua programação era específica e de apoio à Escola.

Segundo os relatos do Centro de Estudos de Ação Social de São Paulo, seu objetivo era ‘formar a personalidade dos assistentes, não só técnico, mas moralmente, tendo em vista a missão que lhes era reservada’:

Aqueles que pretendem dedicar-se ao Serviço Social, devem realmente ser solicitados pela situação penosa de seus irmãos, pelas injustiças sociais, pela miséria e a esta solicitação devem corresponder as qualidades pessoais de inteligência e vontade indispensáveis à realização do Serviço Social (JUNQUEIRA apud YASBEK, 1980, p.39).

Em 1936, na Primeira Semana Social, Stela Faro fez uma palestra sobre a formação e recrutamento de pessoal, abordando a necessidade de se ter profissionais no trabalho social, e propôs a fundação de escolas de Serviço Social.

A Escola do Rio Janeiro teve origem na Semana Social. O Instituto Social estendeu a sua influência proporcionando a fundação de escolas em outros estados do Brasil (1941 – Instituição Particular Católica, em Recife e 1945, em Porto Alegre e Natal).

As matérias ministradas no curso de Serviço Social no período de fundação eram: economia, política, psicologia, sociologia, higiene, direito, prática de enfermagem, estatística, religião, pedagogia e serviço social. E eram distribuídas em 15 horas semanais intercaladas por trabalhos práticos como relatórios, inquéritos, visitas e estágios.

A partir da década de 40, a presença norte-americana no Serviço Social Brasileiro, faz-se através de técnicas para o agir profissional tendo como pressuposto teórico o funcionalismo. Posteriormente, já entre as décadas de 40 e 50, percebe-se a presença da chamada filosofia Tomista aliada às técnicas norte-americanas. Neste momento pensa-se que haverá uma ruptura com o pensamento católico, todavia ocorreu uma convivência das duas posições.

Essa influência confirma-se com a Conferência Nacional de Serviço Social, realizada em 1941, promovida pelo governo norte-americano, na qual o Brasil se inclui. Nesta ocasião, os diretores das Escolas de Serviço Social da América Latina concluíram que as Instituições norte-americanas ofereceriam bolsas de estudos para Assistentes Sociais sul-americanos ‘para aperfeiçoamento e especialização’. A partir deste projeto, viabiliza-se uma maior instrumentação para o Serviço Social (conteúdo técnico, metodológico e a perspectiva funcionalista).

Na Conferência Nacional de Serviço Social em Atlantic City, promovida pela American Association of Schools Work em 1941, pautada ainda na chamada política de boa-vizinhança de Washington, decidiu-se que instituições norte-americanas concederiam bolsas de estudos a Assistentes Sociais sul-americanos. Entretanto, esse programa chega ao fim quando o Serviço Social é visto no Brasil em 28º lugar na escala de prioridades, em 1957.

Dentro desta convivência de ambas influências (norte-americana e européia), visto que o Serviço Social brasileiro necessitava de um aparato instrumental, o Serviço Social norte-americano aparece como uma solução. Tal ‘solução’ veio através de um acordo feito com os Estados Unidos em áreas financeiras, estendendo-se também para a cultural, onde nesta última incluía-se o Serviço Social. Esses acordos vinham a significar

mudanças nas técnicas do Serviço Social de Caso, logo após, o de Grupo e o de Comunidade.

Iamamoto e Carvalho (2001) afirmam que o Serviço Social de Caso teve uma grande influência da Sociologia e Psicologia que irá fundamentar este método. No Serviço Social de Caso prevaleceu a preocupação com o indivíduo, suas emoções e sua personalidade. Herda ainda dos norte-americanos, uma perspectiva funcionalista, presente nos métodos e na maneira de empregar as técnicas. Ainda acredita-se que estas mesmas influências não tenham sido a única herança dos Estados Unidos, uma vez que vale a pena ressaltar, que se tem ainda a influência neotomista fundamentando técnicas no Serviço Social norte-americano, mesmo que este tenha aparecido na década de 60 com a influência de Jacques Maritain, articulando seus pressupostos, com o Serviço Social de Caso, Grupo e Comunidade. Percebe-se que dentro de uma perspectiva cristã, o fato o qual nos é relatado por Nadie Kfoury, onde algumas escolas não aceitam o nome de 'Serviço Social de Caso', argumentam que caso estaria ligado ao contexto de anonimato e reduziria a pessoa à 'coisa', haja vista que as escolas reconhecem o Serviço Social de Caso dentro de uma concepção cristã, visando o respeito à personalidade do cliente enquanto pessoa dotada de destino sobrenatural. Logo, este respeito a personalidade do cliente era enfatizado em alguns princípios como o individualismo, auto-determinação etc. O Serviço Social de Grupo tem uma visão mais voltada para a caridade e justiça dentro de um trabalho social católico. Já o Serviço Social de Comunidade é colocado segundo Helena Junqueira como uma doutrina da pessoa humana, da comunidade e do bem comum.

A Organização das Nações Unidas (ONU) veio a surgir em 1945 com o objetivo de resolver os problemas dos países arruinados pela guerra, na qual os países desenvolvidos com suas devidas questões passaram a ter maior significação, tendo o intuito de desenvolver trabalhos que viessem a resolver os problemas de abastecimento

destes países, vindo através de medidas que reorganizem o sistema econômico internacional com base no pleno emprego dos países industrializados. Após alguns anos do surgimento da ONU, os problemas das nações pobres começam a aparecer em assembleias, percebendo-se uma diferenciação com os países industrializados. Neste período, a ONU vem a oferecer aos países subdesenvolvidos assistência técnica e financeira, juntamente com programas de ajuda aos países pobres vindas através de uma perspectiva de preservar o mundo livre da ideologia não democrática, o qual partem da idéia de que as populações pobres têm maior receptividade ao consumismo, procurando assim desenvolver o sistema capitalista através de implantação de programas de desenvolvimento de comunidade.

Na década de 50, a ONU cria vários organismos, sendo eles divididos em ‘Assuntos Sociais’ e a ‘Unidade Comunitária’. Neste mesmo contexto, a Comissão de Assuntos Sociais do Conselho Econômico inclui em seus programas de trabalho temas como a ‘organização de centros rurais’ para motivar a comunidade e as contribuições oferecidas pelas organizações de comunidades locais para ajudar os seus habitantes a resolver seus problemas. A ONU, também neste período, deu assistência técnica aos governos que a solicitaram no sentido de incentivar a participação nos programas, áreas de educação fundamental, informação agrícola, saúde, e organização de cooperativas por parte da população atingida (esta década vem a ser marcada por um período de criação e implantação dos primeiros planos e programas de desenvolvimentos de comunidade). Sendo assim, é neste mesmo período que a ONU volta-se para o Serviço Social como um instrumento no processo de desenvolvimento de comunidade, sendo que estas relações vêm a interlaçar um movimento no âmbito internacional.

Em 1960, sob o governo de Juscelino Kubtschek (JK), é aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), nº 3807 de 26 de setembro de 1960 a qual tramitava no Congresso Nacional desde 1947, significando um dos maiores progressos da

política previdenciária desde a sua origem. Ainda na década de 60 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), observando-se assim o processo de modernização do Estado.

Em 1965 o Serviço Social é marcado pelo Movimento de Reconceituação que dá origem ao I Seminário Regional Latino Americano de Serviço Social realizado em Porto Alegre. O Seminário ratificou a relevância do Serviço Social ser inserido no processo de desenvolvimento a partir da realidade latino-americana.

No ano de 1967, na cidade de Araxá, acontece o I Seminário de Teorização do Serviço Social, o qual denunciou os modelos e programas importados, procurando valorizar a cultura nacional. O desenvolvimentismo se fez presente neste encontro com o lema ‘promover é capacitar’, destacando o Serviço Social como elemento essencial à conquista desse desenvolvimento.

Logo após, no ano de 1970, o II Seminário de Teorização do Serviço Social realizado em Teresópolis, foi norteado por uma discussão interna sobre os elementos técnicos-metodológicos da profissão. Nesta ocasião, não foi realizado qualquer tipo de análise crítica e global da realidade nacional e Latino-americana.

Para Oliveira (1996, p.160), o movimento de reconceituação permitiu que o Serviço Social se atualizasse e modernizasse, aperfeiçoando seu instrumental técnico-metodológico.

Em meados de 70, sob a Lei nº 6025 de 25 de junho de 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) e no ano seguinte, através da Lei nº 6229 de 17 de junho de 1975, o Sistema Nacional de Saúde (SNS).

Já na década de 80, em meio aos desacordos da assistência social, onde a crise previdenciária resulta em um modelo em que a cidadania só é concebida aos efetivos contribuintes do sistema, alguns assistentes sociais mais críticos passaram a rever seus

posicionamentos, adotando posturas mais críticas, utilizando como referencial as teorias marxistas. Nesta fase, a categoria profissional torna-se mais madura, reelaborando sua crítica à situação política, social e econômica pela qual o país está passando na época, contribuindo assim para ampliação da conquista da cidadania plena.

A Constituição Federal de 05 de novembro de 1988, em seu capítulo que trata da Seguridade Social, afirma que o cidadão brasileiro tem garantido como direito e dever do Estado, o acesso aos bens e serviços da Previdência, Saúde e Assistência Social. Contudo, convém ressaltar que há uma triagem favorecendo apenas aqueles que estão impossibilitados financeiramente de satisfazerem suas necessidades básicas, cabendo ao Estado definir quem tem ou não o direito aos benefícios.

Em 17 de setembro de 1990 o Projeto Lei nº 3099/1989, referente a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), foi vetada pelo Presidente Fernando Collor de Melo, revelando que a Seguridade Social é compreendida por constantes cortes orçamentários.

O ano de 1993 foi um ano de conquista para a categoria: foram promulgadas a Lei nº 8662 de 07 de junho de 1993, Lei que Regulamenta a Profissão e a LOAS, Lei nº 8842 de 07 de dezembro de 1993. Além disso, através da Resolução do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) nº 273/93, de 13 de março de 1993 coloca em vigor o Código de Ética Profissional, o qual servirá de parâmetro normativo sobre os direitos e deveres do assistente social.

Embora sucinto este breve histórico deixa perceptível a influência da igreja católica sobre a profissão.

É de suma importância diferenciar o termo assistência social da profissão de Serviço Social, haja vista as dificuldades que a profissão encontra em legitimar-se, inclusive nos dias atuais, ao inserir-se em outras áreas, como por exemplo, nas empresas.

2.2 O Surgimento do Serviço Social em Organizações como Profissional de Recursos Humanos

Na década de 30, conjuntamente com a Revolução Industrial, surge no Brasil o Serviço Social para responder às demandas sociais advindas dos acontecimentos econômicos, sociais e políticos da época. A Revolução de 1930 colocou na ordem do dia a necessidade de se pôr em prática uma nova política social no país. Na avaliação de membros do governo revolucionário, chegara o momento de abandonar a postura vacilante e defensiva dos governos anteriores frente à questão social e estabelecer um novo tratamento para um problema que voltava a preocupar as autoridades. A crise econômica continuava a ceifar empregos; eclodiam greves e manifestações contra a fome em importantes cidades, ao mesmo tempo em que crescia a ação sindical.

Aos 26 de novembro de 1930, Getúlio Vargas, Presidente da República em caráter provisório, cria o Ministério do Trabalho, da Indústria e Comércio, surgindo assim os primeiros amparos ao trabalhador, como por exemplo, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Neste cenário, foram criados ainda mecanismos controladores como os sindicatos e entidades patronais do tipo Serviço Social do Comércio (SESC) e Serviço Social da Indústria (SESI), que desenvolviam atividades assistenciais.

Segundo Rico (1982), iniciava-se um intenso crescimento industrial na região Sul e Sudeste através do surgimento de empresas. Sendo assim, era preciso uma especialização profissional de acordo com a área cujas dificuldades conhecessem mais diretamente, visando atender as reivindicações dos trabalhadores tanto nas organizações públicas, quanto nas privadas.

Estas situações têm implicado um conjunto de aspectos e/ou novas dimensões que se apresentam como novas requisições para o trabalho dos assistentes sociais, como a universalização dos serviços sociais, a descentralização participativa, e a qualificação dos serviços prestados pelas diferentes organizações públicas, privadas ou não-governamentais, além das novas exigências de qualificação (habilidades e qualidades

peçoais) que são colocadas aos próprios profissionais de Serviço Social (SARMENTO, 2000, p. 101).

O evento em tela fez com que as organizações buscassem qualificação de suas equipes, em especial para área de Recursos Humanos, abrindo caminho para a inserção do profissional de Serviço Social.

A princípio, as empresas brasileiras de origem européia foram as que receberam melhor a possibilidade de ter, no seu quadro de pessoal, profissionais que pudessem interferir nas relações humanas no trabalho, pois tinham sentido mais diretamente os efeitos das duas guerras mundiais: mão-de-obra carenciada, mutilados de guerra, crianças abandonadas etc. O interesse por esses tipos de profissionais não era fundamentado primordialmente em motivos de bem-estar ao homem trabalhador. Ao contrário, procurava-se atendê-lo, fornecer-lhe melhorias para que pudesse atingir os níveis de produção desejados (RICO, 1982, p.42).

Rey (1993, p.23) relata que a contratação deste profissional “[...] é uma tentativa de afastar os conflitos relacionados entre o capital x trabalho, como também minimizar a interferência dos problemas pessoais dos empregados, no sentido de garantir as condições de produtividade”, como por exemplo, o absenteísmo, insubordinação, acidentes de trabalho e alcoolismo.

Nas décadas de 60 e 70, quando a industrialização acelerou a entrada de capital estrangeiro, as organizações começaram a inserir em seu quadro de pessoal também profissionais de Serviço Social. “Desde 1964, a política do Governo Federal vem revolucionando o direito dos empregados, deliberando sobre igualdade de oportunidades, segurança e saúde, benefícios adicionais e discriminação no trabalho” (GIL, 2001, p. 31).

De acordo com Mota (1991), embora a legitimação do Serviço Social em empresas ter ocorrido em meados de 70, a atuação profissional iniciou-se em momentos

anteriores, quando sua ação era desenvolvida diretamente com os trabalhadores dentro do processo de produção.

Nesta mesma época, em São Paulo, o movimento de Reconceituação, já citado anteriormente, atingiu seu auge na sociedade capitalista, abrindo novos campos de trabalho para o profissional de Serviço Social, fazendo com que este profissional superasse seu ‘status quo’, tendo como objetivo instaurar uma nova ordem social, contestando a atuação reformista da época.

O movimento de Reconceituação difere dois momentos do Serviço Social nas organizações:

a) Antes da Reconceituação – o Serviço Social era fundamentado em uma visão positivista, onde este profissional realizava a função voltada para o empregador a fim de apaziguar as diferenças em capital x trabalho, mantendo sob controle tais diferenças, evidenciando esta relação com a de interdependência entre as classes.

b) Após a Reconceituação – o Serviço Social é fundamentado em uma visão marxista, deixando de coagir com a lógica do capital, trabalhando no sentido de preparar condições para uma sociedade socialista, implementando ações de conscientização, mobilização, participação e autogestão dos trabalhadores.

Os assistentes sociais que atuavam em organizações, públicas ou privadas, ganharam visibilidade após este período, pois sua intervenção volta-se diretamente ao trabalhador, desempenhando papel de mediador entre trabalhador e empregador, garantindo de certa forma, uma maior produtividade a empresa (reprodução e manutenção da força de trabalho).

As condições de vida dos trabalhadores passam a constituir-se em meio de implementação de uma estratégia política, do exercício de poder de classe, e os agentes profissionais tendem a se tornarem agentes mediadores dos interesses desse poder sobre a população, dentro dos requisitos estabelecidos pelo ‘pacto de dominação’ (IAMAMOTO e CARVALHO, 2001, p.95).

Atualmente, o Serviço Social nas organizações perde o caráter da militância, do ideal político de transformar a sociedade para o socialismo e passa a preocupar-se com a qualidade de vida dos trabalhadores, com os programas de responsabilidade social, ampliação e manutenção dos benefícios sociais para os trabalhadores.

De 1990 para cá, com a crise do capitalismo, fato este que estabeleceu mudanças nos padrões de gestão e organização do trabalho, os movimentos econômicos e sociais tomam rumo diante da realidade que se expressa, uma realidade dura, excludente, dominante e alienadora vivenciada pela sociedade, refletindo diretamente no processo de trabalho do Serviço Social, uma vez que este está intimamente ligado as múltiplas questões sociais do momento. Esta ocorrência exige um repensar dos instrumentos, bem como abre caminhos a novas áreas de atuação do profissional de Serviço Social, ou seja, traz a este profissional um novo espaço sócio-ocupacional, ou melhor, um novo fazer profissional que vai além das ações antes voltadas e limitadas à execução de políticas públicas:

[...] verificamos um forte direcionamento das funções sócio-institucionais do Serviço Social não mais para a execução de políticas sociais, mas para uma base organizacional situada na função gerencial, seja das próprias políticas, seja de seus serviços ou ainda de pessoas, no interior das organizações públicas, privadas e não governamentais (CHIAVENATO, 1999 apud SARMENTO, 2000, p. 101).

Sarmiento (2000) ainda ressalta que gerir pessoas, recursos e serviços não é algo novo dentro do Serviço Social, todavia outros profissionais vêm apropriando e capacitando-se para ingressar neste novo espaço organizacional, a fim de afiançar seu lugar no mercado.

Por isto cabe a preocupação de César (1999) ao apontar que dentre as novas formas de gestão o assistente social sirva apenas de instrumento capacitador dos gerentes, num cargo de assessor/consultor/supervisor, abrindo espaço para que eles se apropriem do conhecimento do Serviço Social. É preciso, portanto, reconstruir o perfil sociotécnico e ideopolítico do profissional de Serviço Social. Mas isso implica conhecimento do profissional sobre os contextos de gestão pública e privada, suas diferenças, especificidades e interações (SARMENTO, 2000, p. 102).

A idéia da inserção do profissional de Serviço Social na área de Recursos Humanos, bem como a procura por profissionais com senso de interdisciplinaridade cresce gradativamente em todos os níveis organizacionais.

Esta nova função gerencial vem exigindo um nível de conhecimento técnico bem mais amplo, tanto para a compreensão crítica das condições políticas em que estas exigências são colocadas – principalmente no que se refere ao desmonte das políticas sociais por parte do Estado – como da fragilização dos direitos sociais (SARMENTO, 2000, p. 101).

A presença do Assistente Social na área de Recursos Humanos nas empresas sustenta-se, principalmente, na comprovação de determinadas características que ele apresenta para o trabalho e, que são consideradas como peculiares e positivas. Destaca-se, neste caso, a capacidade de envolvimento que este profissional pode apresentar, podendo trabalhar aspectos relacionados à motivação, clima organizacional, relacionamento interpessoais, entre outros, os quais influenciam diretamente no comportamento das pessoas dentro da organização, trabalhando junto a elas a qualidade de vida no trabalho (QTV), bem como assumindo ações de sensibilização, mobilização, participação e autogestão dos trabalhadores.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E INTERDISCIPLINARIDADE:

Conceituação

Com o propósito de explorar a lógica da Gestão de Recursos Humanos, bem como a interdisciplinaridade nas atuais organizações empresariais, analisar-se-á algumas teorias desenvolvidas no decorrer da evolução da humanidade.

3.1 Gestão de Recursos Humanos: um breve resgate histórico

Utilizando-se do referencial teórico de Marras (2000), far-se-á um breve resgate histórico da Gestão de Recursos Humanos.

Primeiramente, antes da década de 30, era necessário contabilizar os registros dos trabalhadores, com ênfase nas horas trabalhadas, atrasos e faltas para efeitos unicamente de pagamentos e descontos.

O ‘Chefe de Pessoal’ do início do século XIX era um sujeito inflexível, seguidor de leis e dono de uma frieza incalculável na hora da demissão. Por vários anos, os trabalhadores ficavam amedrontados sempre que chamados ao ‘Departamento Pessoal’.

Todavia, as grandes organizações acabaram por patrocinar alguns estudos e pesquisas na área acadêmica, a qual resultaram em novas posturas de comando a fim de aumentar a produtividade.

Neste contexto, surge o interesse no estudo de alguns fenômenos colaterais observados nos campos da psicologia organizacional e da sociologia no trabalho, em especial, ao que tange o comportamento humano.

A primeira experiência foi trazida no livro *Shop Management* (1903), seguido de *Os princípios da Administração Científica* (1906), ambos de autoria do (até então

desconhecido) engenheiro Taylor, o qual buscava a maximização da eficiência na produção.

Logo após este período, surge legitimamente a função de Chefe de Pessoal, entretanto para o empresário bastava o trabalhador ter boa saúde e dedicar-se o maior tempo possível ao trabalho em jornadas que muitas vezes chegavam a 18 horas diárias.

Cabia então ao Chefe de Pessoal informar eventuais irregularidades, advertindo ou despedindo os faltosos. Era um cargo de confiança do patrão, muitas vezes revestido de um poder coercitivo (ações punitivas em nome da empresa).

A década de 20, com o movimento de relações humanas, trouxe mudanças à função do Chefe de Pessoal, propondo aumento de produtividade pela eliminação dos conflitos e seus respectivos custos. Agora é preciso centralizar-se no sujeito, em suas necessidades e outras variáveis, as quais até então eram novidades, tanto para o trabalhador, quanto para o empresário e também para o Chefe de Pessoal.

Em 1945 com o Behaviorismo, fundamentado pelo comportamento humano, começa a ser valorizada a função de 'cuidar do pessoal', ganhando *status* de gerência: Gerente de Pessoal.

A nova função ganhou novas responsabilidades, além de contabilizar salários, horas trabalhadas, controlar faltas e atrasos, era preciso também acompanhar as questões legais e sindicais surgidas na época. Todavia, o Gerente de Pessoal continuou sendo um Chefe de Pessoal disfarçado, pois sua visão era muito tecnicista, mecanicista e ligada a registros burocráticos, fiscalização de aspectos legais e cumprimento de regras e normas.

Na década de 50, com a escola de relações humanas em seu auge, a função ganha um novo nome: Gerente de Relações Humanas ou Gerente de Recursos Humanos, tradução esta literal do termo inglês *human resource manager*, já usado nos Estados Unidos.

Nos anos 60, nos Estados Unidos criou-se o Gerente de Recursos Industriais (GRI) paralelo ao Gerente de Recursos Humanos (GRH), onde o primeiro cuidava dos aspectos puramente administrativos e o segundo seria o especialista sobre as relações humanas, conforme quadro a seguir:

Áreas de responsabilidade da função de pessoal		
Chefe de Pessoal	Gerente de RI	Gerente de RH
Até 1950	De 1950 a 1970	De 1970 a 1999
Controles da frequência Faltas ao trabalho Pagamentos Admissões e demissões Cumprimento da legislação	Controles da frequência Faltas ao trabalho Pagamentos Admissões e demissões Cumprimento da legislação Serviços gerais Medicina e higiene Segurança patrimonial Segurança industrial Contencioso trabalhista Cargos e salários Benefícios Recrutamento e seleção Treinamento	Controles da frequência Faltas ao trabalho Pagamentos Admissões e demissões Cumprimento da legislação Serviços gerais Medicina e higiene Segurança patrimonial Segurança industrial Contencioso trabalhista Cargos e salários Benefícios Recrutamento e seleção Treinamento Avaliação de desempenho Qualidade de vida Desenvolvimento gerencial Relações trabalhistas Sindicalismo Desenvolvimento Organizacional Estrutura Organizacional

Fonte: Marras (2000)

Já na década de 70 Renaud (1997, p. 142) faz uma importante referencia sobre os métodos de Gestão de Recursos Humanos (GRH):

Os métodos de GRH surgiram então como uma nova via de racionalização dos fatores da produção, fazendo incidir o esforço de inserção não já sobre os conteúdos do trabalho ou sobre a definição das funções, mas diretamente sobre o apoio aos indivíduos na aplicação

cotidiana das suas qualidades técnicas e das suas competências relacionais, e na sua implicação em projetos de futuro.

A GRH corresponde à demanda da organização em formar estruturas motivadoras e participativas, onde as regras favoreçam o envolvimento do trabalhador nos valores e projetos da empresa.

Com isso, Renaud (1997, p.221) conclui que:

A GRH só em parte é implantada, ela coexiste de fato com a permanência de estruturas hierárquicas e tayloristas. Os assalariados e o *management* devem assim viver simultaneamente momentos de expressão participativa e longos períodos de denominação hierárquica ou burocrática. Estes dois tipos de racionalidade coexistem sem verdadeiramente se confrontarem, mesmo que certas fórmulas de organização por projeto ou de organização qualificante anunciem possíveis harmonias que, por enquanto, só são visíveis em poucas situações.

Em suma, retomando Marras (2000), podem-se destacar cinco fases evolutivas da Gestão de Recursos Humanos:



Pode-se acrescentar ainda que o surgimento da área de Recursos Humanos no contexto global possibilita discutir como se deu o surgimento desta área no Brasil, permitindo elencar alguns determinantes históricos-sociais que influenciaram neste processo.

3.1.2 O caso brasileiro

Nos primórdios do século XIX o Brasil sofreu um forte movimento trabalhista, influenciado por imigrantes politizados e com experiência sindical.

Nesta época, o profissional de Recursos Humanos tinha a função de contabilizar as horas trabalhadas no *Livro de Escrita de Pessoal*, no qual eram registrados os trabalhadores.

Na era Vargas¹ (1930) o governo, visando regulamentar a relação capital x trabalho, cria a legislação trabalhista, contemplando alguns direitos: sindicalização, concessão de férias, aposentadoria e pensões, carteira profissional, horário de trabalho na indústria e comércio, condições de trabalho da mulher e do “menor”, salário mínimo, fim de semana remunerado, aviso prévio, horas extras, além de instituir órgãos de proteção ao trabalhador: Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho.

Em 1943, no Estado Novo, cria-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), submetendo os sindicatos ao poder do Estado.

Neste cenário surge nas empresas a Seção de Pessoal, gerida pelo Chefe de Pessoal, cabendo a este interpretar a nova legislação.

Com a queda do Estado novo (1945), reaparece o movimento operário, o qual restaura o direito a greve com a Constituição Federal de 1946.

Juscelino Kubitschek (JK), em 1956, traz novos grupos industriais do exterior, promovendo avanços no desenvolvimento industrial. O evento em tela faz com que o empresariado brasileiro, com base em organizações norte-americanas, crie uma nova seção de Recursos Humanos: o Departamento de Recursos Industriais, onde os antigos Chefes de Pessoal passaram a ser chamados de Administradores de Pessoal.

¹ Entende-se por Era Vargas aquela em que o cargo de Presidente da República era ocupado por Getúlio Vargas.

O enfoque do novo Departamento nada acrescentou às práticas de Administração de Recursos Humanos, além da nomenclatura e dos ares de modernidade que esse aparentava. Seus dirigentes trouxeram os 'vícios' da antiga Seção de Pessoal e, apesar de desfrutarem de elevada posição na empresa, permaneceu a rotina burocrática na gestão das relações de trabalho (GIRARDI, 2002, p. 06).

Nos anos 60, com a reorganização da classe operária, conquista-se o 13º salário e o salário família, porém, o movimento operário é freado com a Revolução de 64, a qual implanta o controle salarial como estratégia de combate à inflação.

O 'milagre econômico' brasileiro fez com que as empresas dessem maior atenção às áreas de gestão de produção, exigindo profissionais cada vez mais especializados. Em 1973 o Brasil vive a crise do petróleo, provocando preocupação nas empresas quanto a gestão de seus recursos humanos, uma vez que a mão-de-obra era escassa e desqualificada.

Através da Lei nº 4760/1975, o administrador de empresas foi reconhecido como profissional de Recursos Humanos. A partir deste episódio, as áreas responsáveis pelos Recursos Humanos passaram a preocupar-se também com o treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios e outros.

No final da década de 70, os sindicatos voltaram a se organizar, porém dessa vez mais politizados, lutando por melhores condições de trabalho, maiores salários e autonomia sindical, contudo, as empresas cederam apenas ao aumento salarial.

Este fato fez com que os trabalhadores se organizassem ainda mais, criando a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), as quais passaram a negociar questões trabalhistas diretamente com as empresas, criando um marco histórico nas relações capital x trabalho. É nesta fase que o empresariado compreende que a produtividade está diretamente ligada à satisfação do trabalhador,

transferindo então a ênfase de procedimentos burocráticos e puramente operacionais para as responsabilidades de ordem mais humanísticas, voltadas para os indivíduos e suas relações (sindicatos, sociedades etc).

O profissional de Recursos Humanos passou a enfrentar muitos desafios, os quais exigiram dele novas habilidades, como a de negociador, conhecedor de novas tecnologias de Recursos Humanos, visão generalista, macrovisão do ecossistema da empresa, e qualidades pessoais de liderança, comunicação, postura política, tática e estratégica. Enfim, requisitos que o tornassem respeitado pela Diretoria, como direito à intensa participação na formulação dos destinos da organização, e capaz de realizar sua função de ‘consultor interno’ a todas as áreas, fazendo-as produzir mais e melhor, com múltiplos fatores positivos para o empregador e empregado (GIRARDI, 2002, p.09).

Nos anos 90, os processos de terceirização e *downsizing* estavam em seu auge, sendo assim, as empresas tiveram de buscar alternativas/estratégias para adequar-se a realidade vivenciada. É nesta fase que são introduzidos os primeiros programas de planejamento estratégico e também fase em que se implementam legitimamente os processos de treinamento e critérios de seleção, visando aumentar a produtividade.

Como se percebe, a evolução histórica da Gestão de Recursos Humanos é diretamente influenciada por países de primeiro mundo, todavia, a conduta dos trabalhadores brasileiros foi pautada também pelo processo de urbanização provocando a mutação das perspectivas de cada cidadão em uma sociedade de consumo, tornando o trabalhador um investimento para empresa e exigindo por sua vez, uma maior especialização por parte desta.

Para Girardi (2002), cabe ao Gerente de Recursos Humanos entender e administrar a relação capital x trabalho, construindo um ambiente organizacional livre de conflitos, composto por uma força de trabalho motivada, competente e comprometida com a cultura e os valores da empresa.

Como se observa, houve uma grande transformação do tipo de atividade desenvolvida pelo Gerente de Recursos Humanos, exigindo-lhe, por exemplo, cada vez mais sua inserção em equipes interdisciplinares.

3.2 Interdisciplinaridade: sua trajetória histórica e definição conceitual

A trajetória histórica, bem como a conceituação de interdisciplinaridade, possui uma tendência inovadora, assim como é, sem dúvida, uma tarefa inacabada, pois ela vem ocupando um espaço crescente e afirmando sua necessidade de aplicação nas mais variadas formas de intervenção.

Segundo Fazenda (1994) o processo evolutivo da interdisciplinaridade pode ser subdividido entre as três últimas décadas, pautadas nos diferentes momentos históricos vivenciados.

Na década de 70, estudiosos ainda procuravam uma terminologia adequada para o conceito de interdisciplinaridade, pois até então, não havia sequer consenso quanto à grafia e a definição da mesma.

Nesta mesma época, há uma discussão teórica acerca da ação humanista, discussão esta onde pela primeira vez o termo interdisciplinaridade é difundido. O principal representante é Georges Gusdorf (1967), o qual aborda a categoria *totalidade*.

Em 1971, Berger, Apostel, Brigs e Michaud formam um grupo e passam a estudar os principais problemas de ensino das universidades. A partir de então, paradigmas foram quebrados e a universidade passou a ser vista de uma outra forma, minimizando as barreiras disciplinares e propondo pesquisas coletivas, partindo do mesmo modo para uma distinção terminológica entre os seguintes graus de analogias: multi, pluri, inter e transdisciplinaridade.

A década de 80 foi considerada uma década de constante busca, pois era preciso buscar epistemologias que ilustrassem o teórico e o abstrato, a partir do prático e do real.

Os anos 90 foram marcados pelo início de uma construção de uma teoria interdisciplinar. Esta década para o Brasil representou o auge da contradição nos estudos e pesquisas sobre interdisciplinaridade, uma vez que a palavra passou a ser empregada, em muitos casos, como um modismo, sem regras e padrões de formas de trabalho.

Vasconcelos (1997, p. 140) afirma que “é possível identificar a presença de cinco conceitos: multidisciplinaridade, pluridisciplinaridade, interdisciplinaridade auxiliar, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade”. A autora ainda será referência para explicação de tais conceitos:

A *multidisciplinaridade* diz respeito ao estudo de um tópico de pesquisa não apenas em uma disciplina, mas em várias ao mesmo tempo, porém sem relacioná-las. O tópico em questão será enriquecido pelo objetivo em comum, todavia com nenhuma cooperação.

A *pluridisciplinaridade* estuda várias disciplinas ao mesmo tempo relacionando-as dentro de seus objetivos múltiplos, ou seja, de acordo com os limites da profissão, como por exemplo, a filosofia marxista pode ser estudada pelo enfoque da filosofia combinada à física, à economia, à psicanálise ou à literatura. É um sistema que será enriquecido pela associação das perspectivas das várias disciplinas, um sistema em que há cooperação, porém há ausência de coordenação.

No caso da *interdisciplinaridade auxiliar* há contribuições de diversas disciplinas com objetivos hegemônicos para o fortalecimento de uma disciplina específica já existente, a qual coordena as demais.

A *transdisciplinaridade* é a reunião das contribuições de todas as áreas do conhecimento num processo de elaboração do saber voltado para a compreensão da

realidade, a descoberta de potencialidades e alternativas de se atuar sobre ela, ou seja, está ligada tanto a uma nova visão como a uma experiência vivida. É um caminho de auto-transformação orientado para o conhecimento de si, para a unidade do conhecimento e para a criação de uma nova arte de viver.

Já a *interdisciplinaridade*, é um termo que não tem significado único, possuindo diferentes interpretações, mas em todas elas está implícita uma nova postura diante do conhecimento, uma mudança de atitude em busca da unidade do pensamento. Desta forma a interdisciplinaridade difere da concepção de pluri ou multidisciplinaridade, as quais apenas justapõe conteúdos.

Nesse sentido, segundo Fazenda (1992) interdisciplinaridade não se refere como uma teoria geral e absoluta do conhecimento, nem é compreendida como uma ciência aplicada, mas sim como o estudo do desenvolvimento de um processo dinâmico, integrador e, sobretudo, dialógico. Pode-se caracterizar a interdisciplinaridade pela veemência das trocas entre os profissionais e pela integração das disciplinas num mesmo projeto de pesquisa ou de trabalho. Em termos de interdisciplinaridade ter-se-ia uma relação de reciprocidade, de interação, a qual irá possibilitar o diálogo entre os interessados.

O ponto de partida e de chegada de uma prática interdisciplinar está na ação. Desta forma, através do diálogo que se estabelece entre as disciplinas e entre os sujeitos das ações, a interdisciplinaridade devolve a identidade às disciplinas, fortalecendo-as e evidenciando uma mudança de postura na prática pedagógica. Tal atitude embasa-se no reconhecimento da 'provisoriedade do conhecimento', no questionamento constante das próprias posições assumidas e dos procedimentos adotados, no respeito à individualidade e na abertura à investigação em busca da totalidade do conhecimento. Não se trata de propor a eliminação de disciplinas, mas sim da criação de movimentos que propiciem o

estabelecimento de relações entre as mesmas, tendo como ponto de convergência a ação que se desenvolve num trabalho cooperativo e reflexivo.

No entanto, é importante que os conteúdos das disciplinas sejam vistos como instrumentos culturais, necessários para formação global e não como fim de si mesmo. A interdisciplinaridade favorecerá que as ações se traduzam na intenção educativa de ampliar a capacidade de:

- a) Expressar-se através de múltiplas linguagens e novas tecnologias;
- b) Posicionar-se diante da informação;
- c) Interagir, de forma crítica e ativa, com o meio físico e social.

Nogueira (1997) aborda a interdisciplinaridade a partir de duas dimensões que apesar de interligadas são interdependentes dotadas de procedimentos diferentes.

A primeira dimensão consiste na construção do conhecimento a partir da interação disciplinar visando conhecer melhor a realidade, sem eliminar as fronteiras de cada disciplina.

O conhecimento interdisciplinar deve ser a lógica da descoberta, uma abertura recíproca, uma comunicação entre os domínios do Saber, deveria ser uma atitude, que levaria ao perito a reconhecer os limites do seu saber para receber contribuições de outras disciplinas. Toda ciência seria complementada por outra e a separação entre as ciências seria substituída por objetivos mútuos. Cada disciplina dá sua contribuição, preservando a integridade de seus métodos e conceitos (SAMPAIO et al, 1989, p 83).

Já a segunda dimensão possui um caráter mais interventivo voltando-se para resolver os problemas práticos.

Para Nogueira (1997, p.44) “[...] entre os integrantes da equipe: reciprocidade, relações profissionais e de poder, tendentes a horizontalidade e com perspectivas de

estratégias comuns para ação [...] é caracterizada pela intensidade das trocas e a integração real entre as disciplinas ou profissões”.

Para interação plena destas concepções, primeiramente é necessário conhecimento das linguagens e conceitos específicos das disciplinas envolvidas para facilitar o processo de comunicação. Fazenda (1992, p. 08) afirma que “a interdisciplinaridade não se ensina, nem se aprende, simplesmente vive-se, exerce-se e por isso exige uma nova pedagogia, a da comunicação”.

Entretanto, desenvolver a atuação interdisciplinar é um desafio, pois além de compartilhar de linguagens diferentes, sua efetivação ainda sofre outras pressões:

[...] a proposta da interdisciplinaridade convive com uma ‘sombra’ espessa de um conjunto de estratégias de saber/poder, de competição intra e intercorporativa e de processos institucionais e sócio-culturais muito fortes, que impõem barreiras profunda à troca de saberes e às práticas interprofissionais colaborativas e flexíveis (VASCONCELOS, 1997, p. 146).

A interdisciplinaridade como uma prática interventiva exige primordialmente, conforme Nogueira (1997), diálogo para promover uma interação mútua, desenvolvimento do ‘espírito de equipe’ e pré-disposição para encarar o novo.

O trabalho em equipe está intimamente ligado a interdisciplinaridade, pois são nas equipes que concentram profissionais de diferentes áreas, com qualificações diversas e com objetivos em comum.

O conceito de equipe é definido por Meirelles (1998, p. 15) como:

Um grupo de pessoas que desenvolve um trabalho de forma integrada e com objetivo comum, com interdependência, lealdade, cooperação e coesão entre os membros do grupo, a fim de atingirem maior eficácia nas suas atividades. Esta equipe é constituída e vivida pelos seus membros que trabalham de forma dinâmica suas emoções, sentimentos e expectativas até atingirem equilíbrio e participação verdadeira de todos os membros do grupo nas ações.

Embora grupos e equipes sejam compostos de indivíduos trabalhando em nome de objetivos em comuns, as equipes tendem a desenvolver uma meta coletiva que vai além daquela tarefa exigida e são dotadas de características como: sinergia, organização, interação, cooperação e planejamento.

Pode-se apontar também o caso do Serviço Social, que tem possibilitado uma abordagem interdisciplinar no trabalho.

Entende-se a interdisciplinaridade como ‘postura profissional’ e princípio constituinte da diferença e da criação’ compreender-se-á que o Serviço Social – uma vez que articula diferentes conhecimentos de modo próprio, em um movimento crítico entre a prática-teoria e teoria-prática – é uma profissão interdisciplinar por excelência. Assim, para o Serviço Social, a interação com outras áreas é particularmente primordial: seria fatal manter-se isolado ou fazer-se de cativo. A interdisciplinaridade enriquece-o e flexiona-o, no sentido de romper com a univocidade de discursos, de teoria, para abrir-se à interlocução diferenciada com os outros. Isto implica romper com o dogmatismo muitas vezes cultivados no interior da profissão (RODRIGUES, 1995, p. 42).

Segundo Vasconcelos (1997) a interdisciplinaridade no Serviço Social começa a ser discutida recentemente através de quatro vertentes.

A *primeira* delas traz as bases filosóficas e epistemológicas da prática interdisciplinar para as ciências humanas.

Na *segunda* vertente cita a proposta da interdisciplinaridade entendida como uma forma de organização de ensino e pesquisa em Serviço Social

A *terceira* aborda discussões no Serviço Social de forma democrática à práxis científica e profissional com bases filosóficas e nas políticas pluralistas, as quais, segundo Coutinho (1991, p. 14) significam “sinônimo de abertura para o diferente, de respeito pela posição alheia, considerando que esta posição, ao nos advertir para os nossos erros e

limites e ao fornecer sugestões é necessário ao próprio desenvolvimento de nossa posição e, de modo geral, da ciência”.

Já a *quarta* vertente aponta para o estudo das práticas interdisciplinares em campos específicos de atuação do Serviço Social.

De acordo com as vertentes mencionadas, percebe-se o quão recente é a prática interdisciplinar para o profissional de Serviço Social.

Quanto sua ação profissional – conhecimento, atribuições e características – dependerá do contexto no qual o profissional estará inserido, pois cada equipe possui objetos e objetivos próprios.

Por fim, entende-se a interdisciplinaridade como um termo que define a colaboração existente entre as disciplinas e que vem aos poucos conquistando seu espaço e ultrapassando os limites da vontade e decisão de um único sujeito ou até mesmo de um único grupo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo objetiva-se apresentar, a partir da pesquisa realizada, a especificidade do agir do profissional de Serviço Social em uma equipe interdisciplinar na área de Recursos Humanos na cidade de Florianópolis, ativo e inscrito no Conselho Regional de Serviço Social – CRESS 12ª Região.

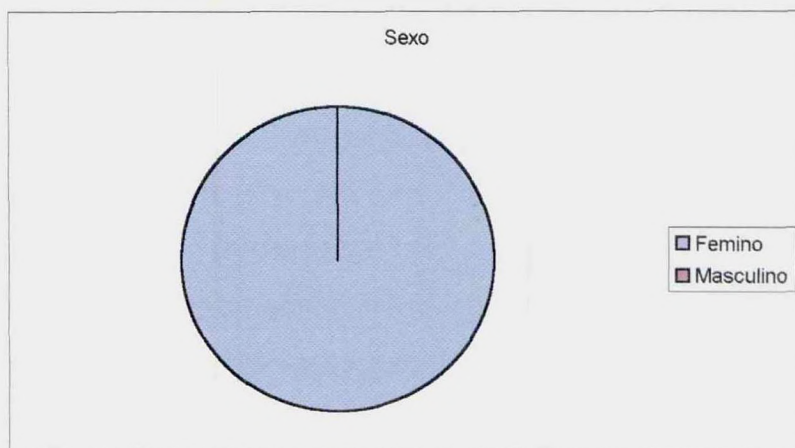
A apresentação dos resultados da pesquisa dar-se-á através da sua descrição e análise em ilustrações, uma vez que os mesmos possibilitam uma melhor visualização dos dados coletados.

Para tanto, irá obedecer-se a sequência dos eixos temáticos do questionário (APÊNDICE A).

4.1 Dados de Identificação

Na cidade de Florianópolis, pode-se caracterizar os assistentes sociais que atuam em uma equipe interdisciplinar inseridos na área de Recursos Humanos, que responderam o questionário, como em sua unanimidade do sexo feminino – 100%.

Ilustração nº 01 – Sexo



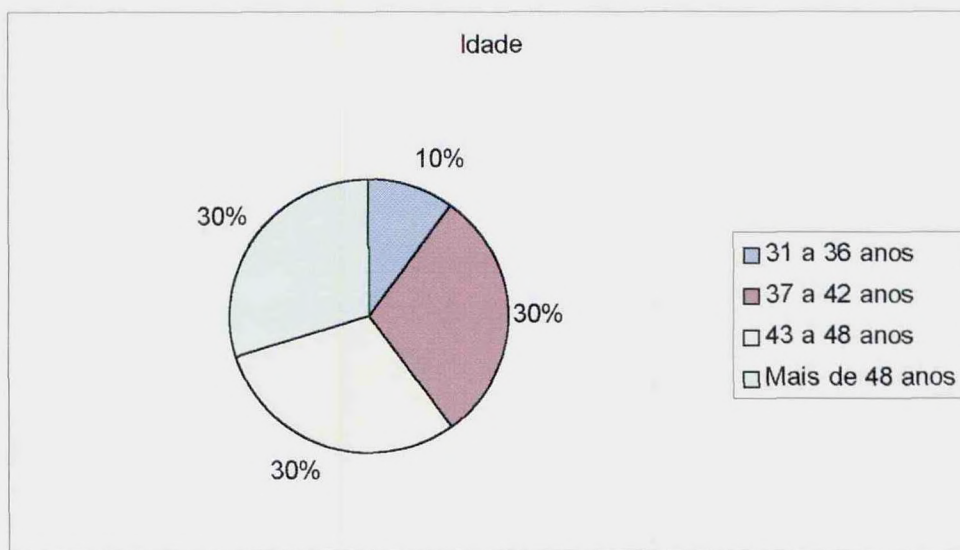
Este resultado pode ser justificado pela própria história do Serviço Social, a qual está intimamente ligada às ações desenvolvidas por grupos religiosos, congregando a simbólica da ajuda e do ‘servir’, considerados atributos femininos.

Trata-se de uma profissão que incorpora a mística do ‘servir’, da ajuda, guiada por valores ‘nobres’ e altruístas, de caráter não utilitário [...] Para compreender esse perfil peculiar da profissão deve-se também considerar o fato de ela ser basicamente feminina, que incorpora o peso da educação da mulher e da imagem da feminilidade construída socialmente pela cultura dominante (IAMAMOTO, 1997, p. 48 – 49).

Com relação à idade do profissional de Serviço Social, observa-se que há um equilíbrio (30%) entre os profissionais de mais de 37 anos.

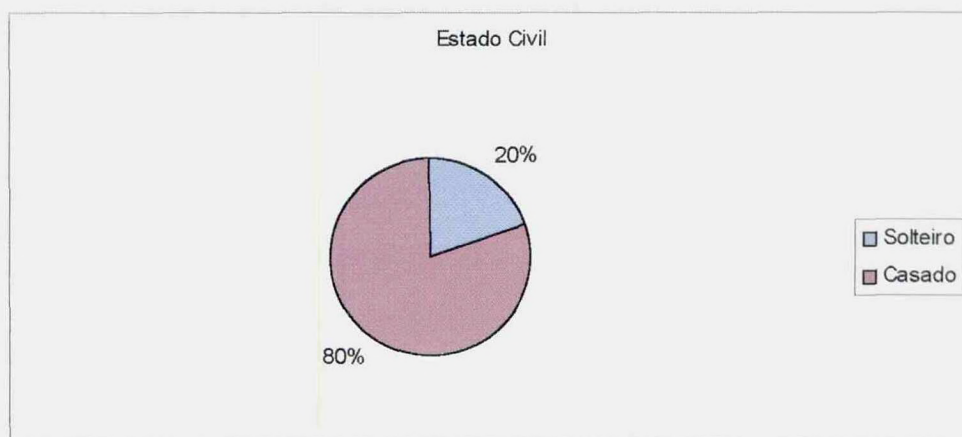
Vale ressaltar, o baixo índice de profissionais de 31 a 36 anos – 10%.

Ilustração n° 02 – Idade



Ao que se refere ao estado civil desses profissionais, percebe-se que 80% são casados ou moram com companheiros, enquanto 20% são solteiros.

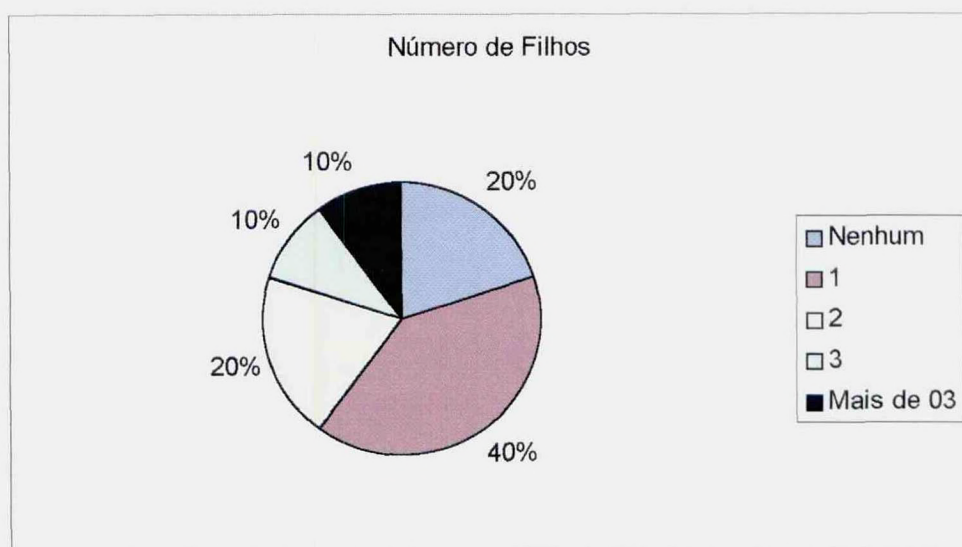
Ilustração nº 03 – Estado Civil



Constatou-se que 40% dos assistentes sociais que responderam o questionário tem 01 filho, fato este o qual aponta para uma tendência do mundo moderno, onde há uma preocupação com a solidificação da carreira profissional.

Contudo, os índices daqueles que não tem filhos, ou têm 02 – 20% e dos profissionais que têm 03 ou mais filhos – 10%.

Ilustração nº 04 – Número de Filhos



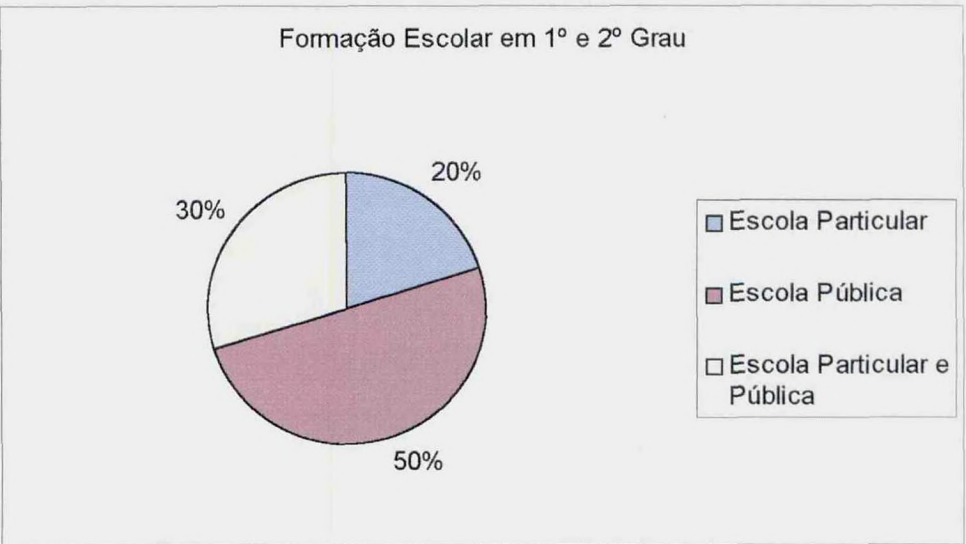
4.2 **Formação Profissional**

Para Iamamoto (1998), entende-se por formação profissional o processo teórico-metodológico capaz de responder às necessidades inerentes à profissão advindas do mercado de trabalho.

Uma das condições fundantes para se garantir a adequação da formação profissional à dinâmica de nosso tempo, é implodir uma visão endôgena do Serviço Social e da vida universitária, prisioneira em seus ‘muros internos’. Alargar horizontes, voltados para a história da sociedade brasileira nos quadros do novo reordenamento mundial para aí melhor apreender as particularidades profissionais em suas múltiplas relações e determinações, densas de conteúdo histórico (IAMAMOTO, 1998, p. 170).

A pesquisa realizada apontou que 50% tiveram sua formação de 1º e 2º grau em escola pública e 20% em escola particular. Um percentual de 30% frequentou escola pública e particular.

Ilustração nº 05 - Formação Escolar em 1º e 2º Grau

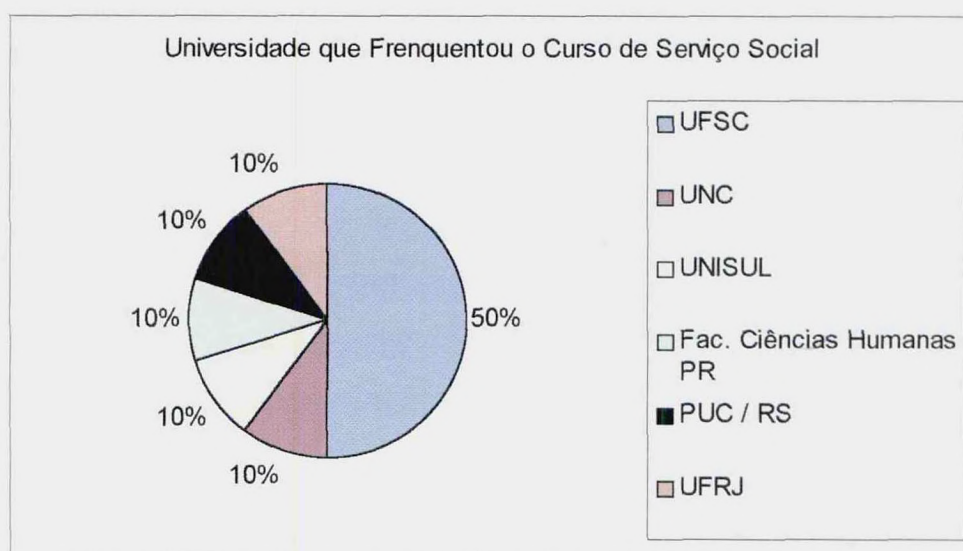


Os dados apontam para a evidência de que a formação de 1º e 2º grau em escola pública não impediu o acesso a Universidade, uma vez que o percentual foi o maior - 50%.

Quanto a Universidade freqüentada pelos profissionais, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) ocupa o primeiro lugar no *ranking* – 50%.

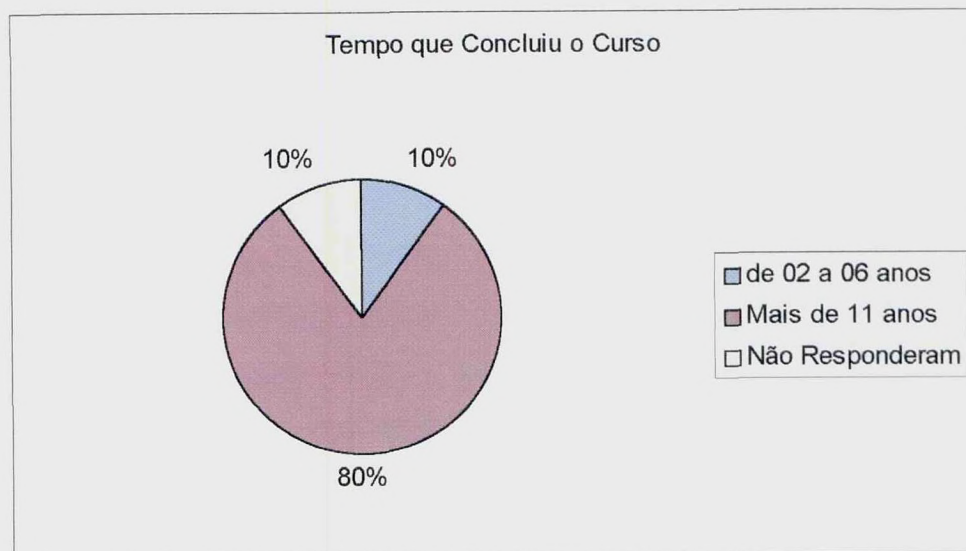
A pesquisa revelou que 30% dos profissionais que responderam o questionário formaram-se em outros Estados: Paraná – 10%, Rio Grande do Sul – 10% e Rio de Janeiro – 10%.

Ilustração nº 06 – Universidade que Frequentou o Curso de Serviço Social



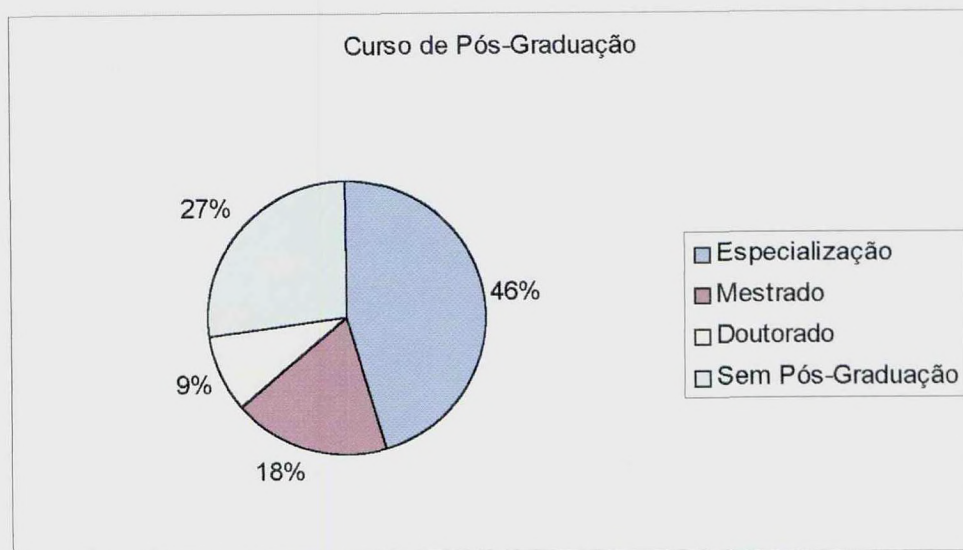
Observando-se os dados referentes ao tempo de conclusão de curso, a pesquisa mostra que 80% possuem mais de 11 anos de formação, ou seja, concluíram o curso antes de 1994. Um índice de 10% daqueles que participaram da pesquisa concluíram o curso de graduação entre 1998 e 2002.

Ilustração nº 07 – Tempo que Concluiu o Curso



Quanto aos cursos de pós-graduação (ilustração nº 08), constata-se um percentual significativo em relação às especializações – 46%. Já 26% dos participantes da pesquisa não possuem curso de especialização em nível de pós-graduação.

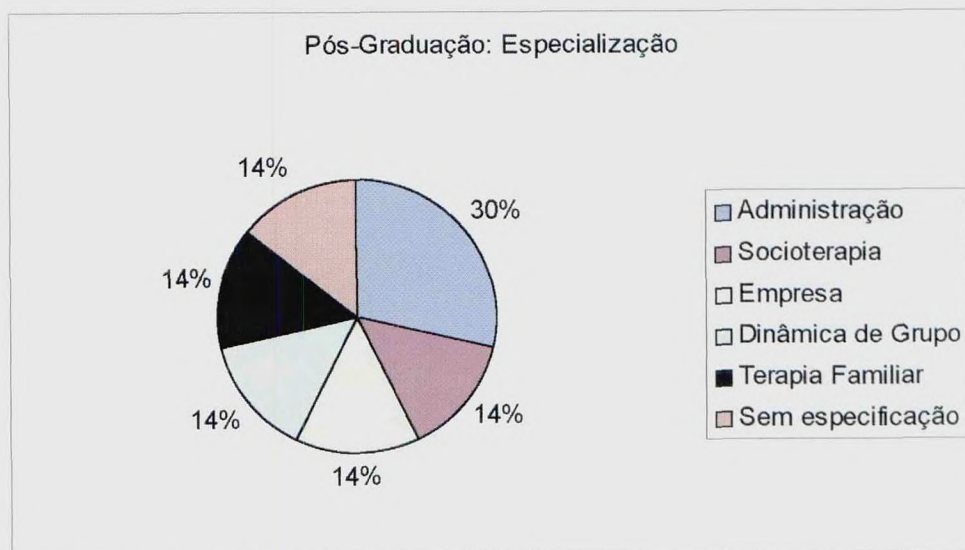
Ilustração nº 08 – Curso de Pós-Graduação



A maior incidência das especializações é na área da Administração – 30% (ilustração nº 09). Nos casos de mestrado há um equilíbrio entre a sociologia política e a educação e trabalho – ambas com 50% (ilustração nº 10). Registrou-se que no caso de

doutorado, há uma totalidade de 100% em Serviço Social e Políticas Sociais (ilustração nº 11).

Ilustração nº 09 – Pós-Graduação: Especialização



Este dado referente à especialização, evidencia que a inserção em equipes interprofissionais exige do profissional de Serviço Social a ampliação do conhecimento para área administrativa, com formações específicas, como por exemplo, em gestão Recursos Humanos. Todavia, é importante salientar que os artigos 4º e 5º da Lei que Regulamenta a Profissão (Lei nº 8662/93) garantem a especificidade profissional dentro destas áreas de inserção.

Observa-se, assim, uma transformação do tipo de atividades que foram tradicionalmente atribuídas ao assistente social, exigindo-lhe, por exemplo, cada vez mais sua inserção em equipes interdisciplinares, o seu desempenho no âmbito de formulação de políticas públicas [...] a intimidade com as novas técnicas gerenciais, entre muitos outros aspectos, o que muitas vezes tem sido lido enviesadamente, como 'desprofissionalização', 'perda de espaço', 'restrição de suas possibilidades ocupacionais'. Tal discurso revela, sim, as dificuldades de se apreender as alterações históricas que processos sociais macroscópios vêm gerando no campo profissional. Alterações essas que têm de ser 'agarradas' - decifradas e antecipadas – pelas agências de formação, como requisito para se qualificar profissionais afinados criticamente com a contemporaneidade e que nela tenham lugar, reforçando o já afirmado anteriormente (IAMAMOTO, 1998, p. 183-184).

Ilustração nº 10 – Pós- Graduação: Mestrado

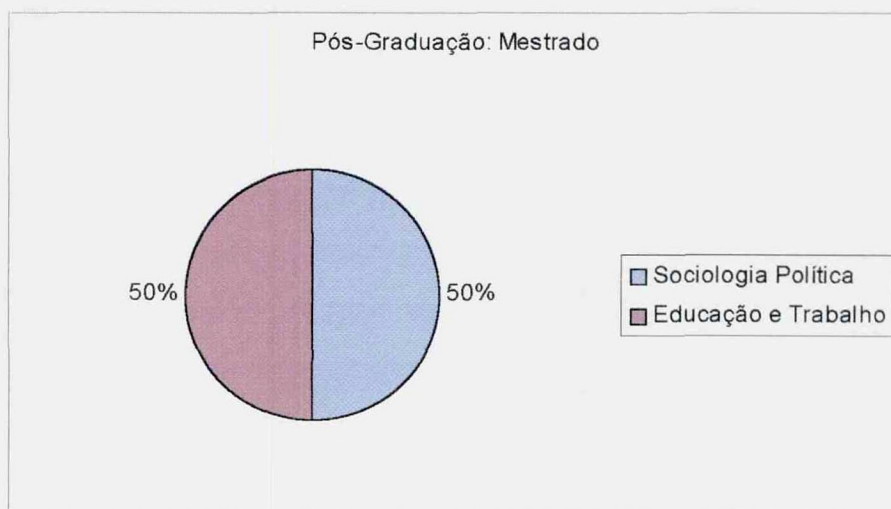


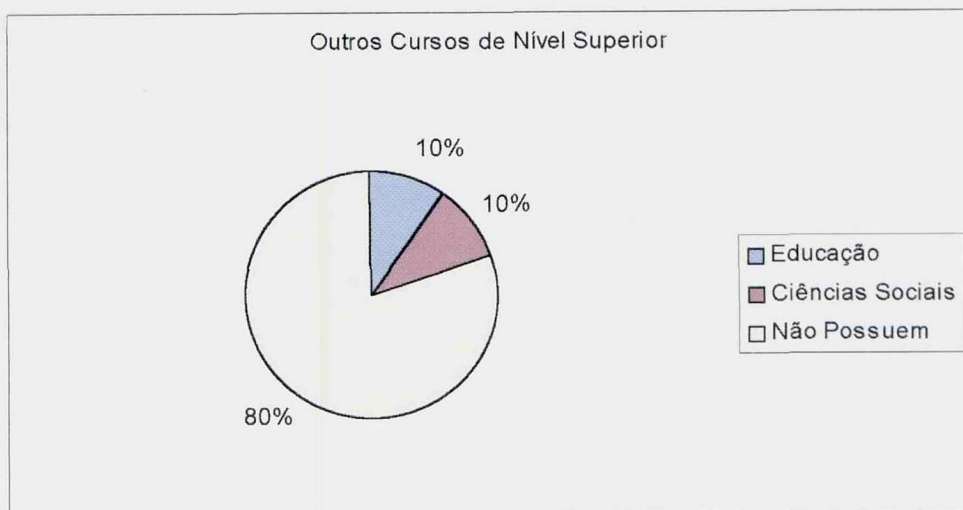
Ilustração nº 11 – Pós-Graduação: Doutorado



Quanto a possuir outro curso de nível superior, 80% dos assistentes sociais envolvidos na pesquisa não possuem.

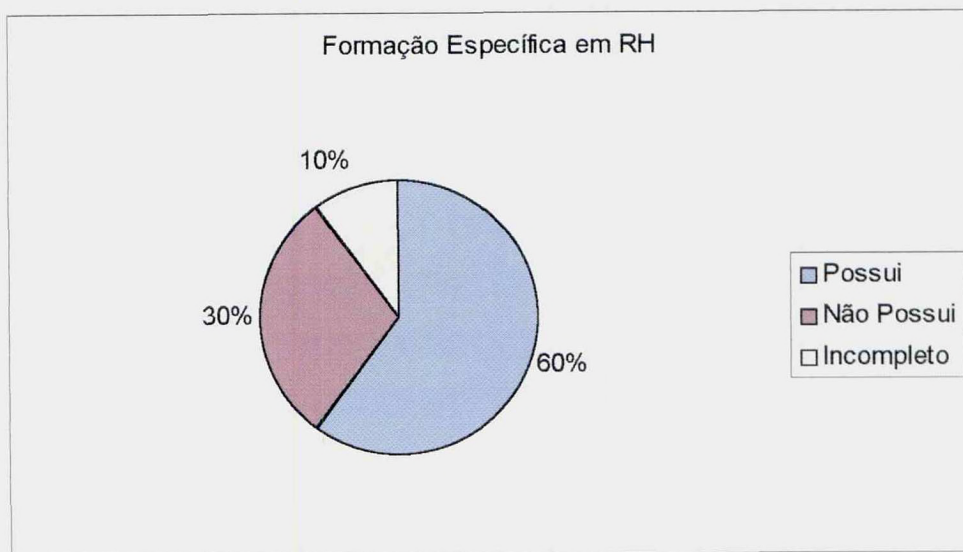
A pesquisa mostra um equilíbrio entre as áreas de Ciências Sociais e Educação – ambas 10%.

Ilustração nº 12 – Outro Curso de Nível Superior



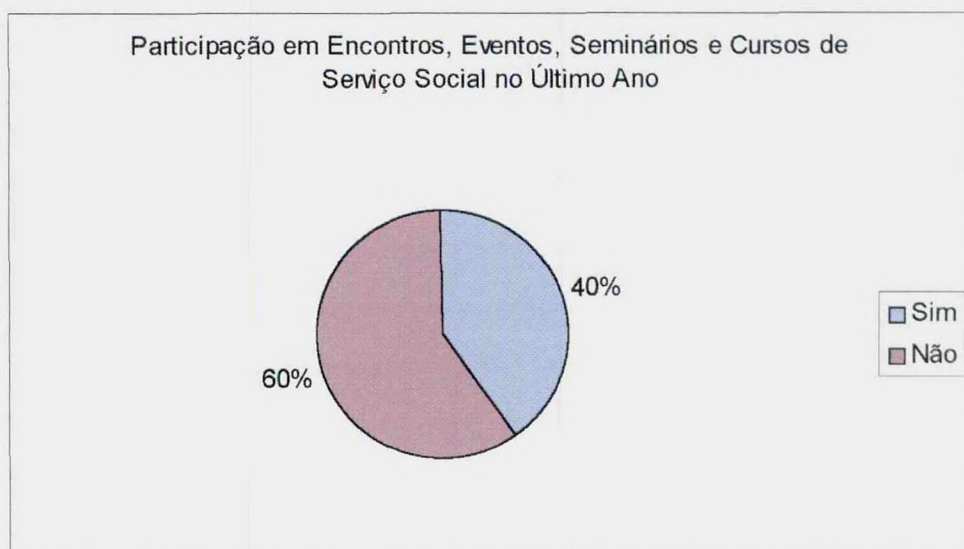
Referente a formação específica na área de Recursos Humanos, 60% dos pesquisados responderam que possuem, e outros 10% possuem de forma incompleta.

Ilustração nº 13 – Formação Específica em Recursos Humanos



No ano de 2003, no que diz respeito à participação em eventos relacionados ao Serviço Social, a indicação é de que 60% dos profissionais não participaram de nenhum evento, enquanto 40% participaram (ilustração nº 14).

Ilustração nº 14 – Participação em Encontros, Eventos, Seminários e Cursos de SS



4.3 Exercício Profissional

Na dimensão histórica do Serviço Social, sua prática deve ser compreendida como uma prática processual, em constante renovação.

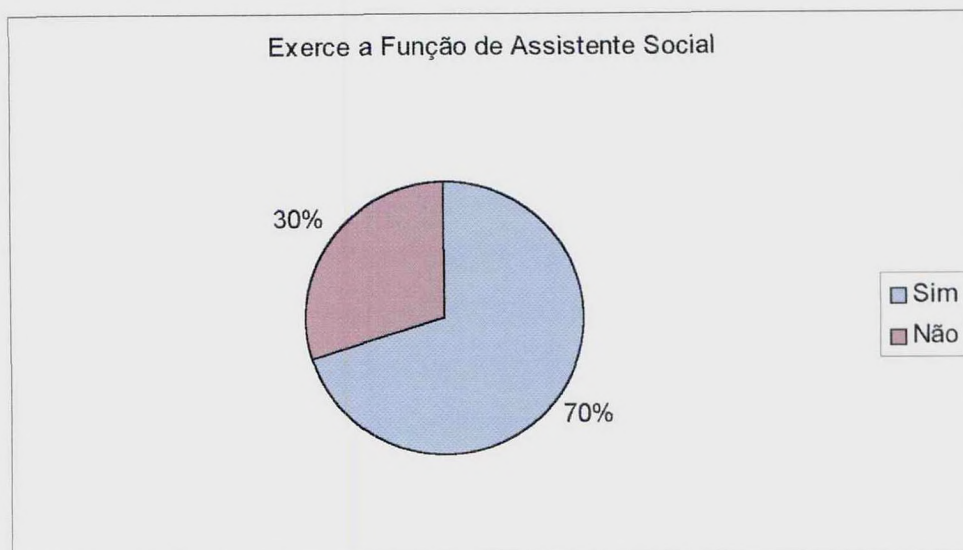
Sabe-se que o Serviço Social enquanto atividade especializada da divisão sócio-técnica do trabalho é resultante de um processo de institucionalização e legitimação da profissão.

O Serviço Social deixa assim de ser um mecanismo de distribuição de caridade privada das classes dominantes para se transformar em uma das engrenagens de execução das políticas sociais do Estado e setores empresariais, que tornam seus maiores empregadores (IAMAMOTO, 1997, p.94).

Partindo desta referência, analisar-se-á então neste momento os aspectos ressaltados na pesquisa referentes à prática profissional do assistente social que atua em uma equipe interdisciplinar inserido na área de Recursos Humanos na cidade de Florianópolis, ativo e inscrito no Conselho Regional de Serviço Social – CRESS 12ª Região.

Sabendo-se da possibilidade de haver profissionais inscritos no CRESS 12ª Região que venham a não estar desempenhando a profissão, considera-se oportuno levantar os percentuais dos assistentes sociais que exercem a profissão, conforme ilustração a seguir:

Ilustração nº 15 – Exerce a Função de Assistente Social



Como se percebe, 70% estão no exercício da profissão e 30% não a exercem.

Estes dados estão presentes no cotidiano do Serviço Social:

A imagem social da profissão e do profissional encontra-se profundamente estigmatizada pelos estereótipos criados em torno da mulher, aparecendo como uma expressão profissionalizante de seu 'papel na sociedade', como uma alternativa à vida doméstica e à participação política (IAMAMOTO, 1997, p. 49).

Dentro da diversidade de tendências que se propõem a negar o ‘Serviço Social tradicional’ e a vertente modernizadora da profissão, afirma-se uma perspectiva que questiona a própria legitimidade da demanda e dos compromissos políticos subjacentes ao exercício da prática profissional (IAMAMOTO e CARVALHO, 2001, p. 366).

Já os profissionais que estão no exercício profissional, os índices apontam que a grande maioria dos assistentes sociais estão inseridos em instituições de natureza pública – 90% (ilustração nº 16), havendo predominância da esfera federal (ilustração nº 17).

Ilustração nº 16 – Natureza da Instituição em que Atua



Ilustração nº 17 – Âmbito da Instituição Pública em que Atua

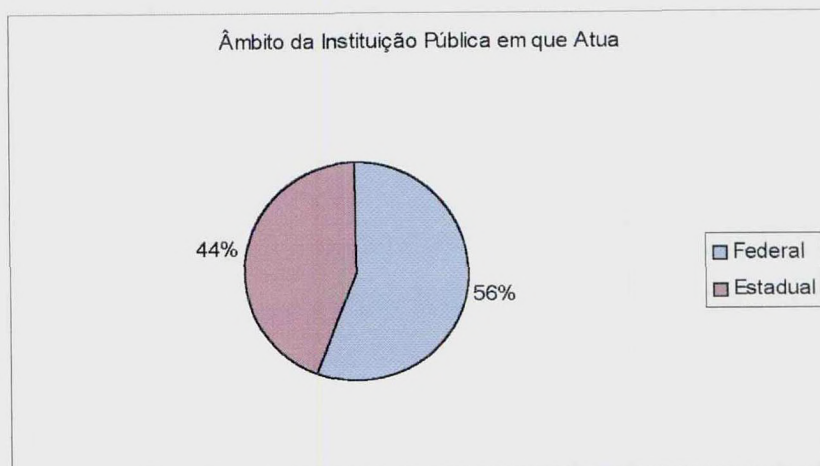
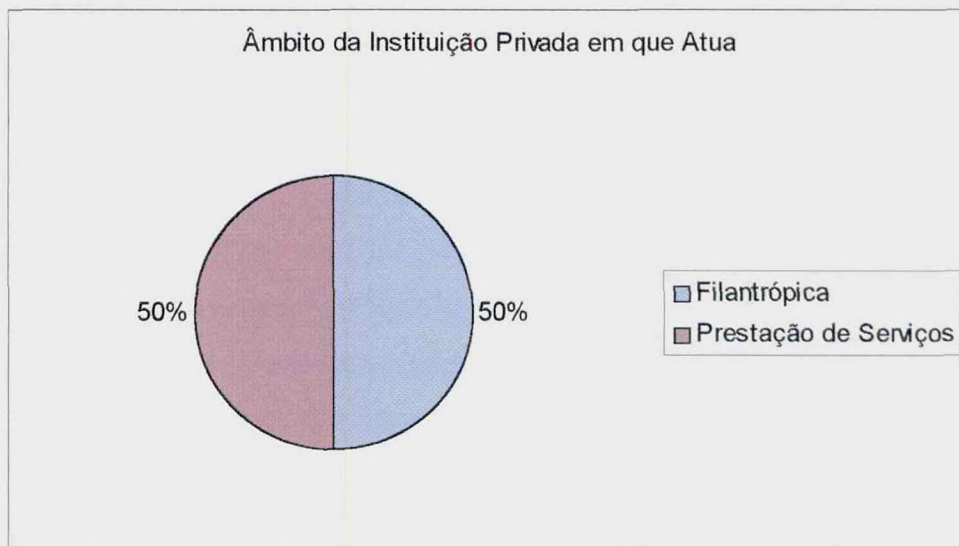


Ilustração nº 18 - Âmbito da Instituição Privada em que Atua



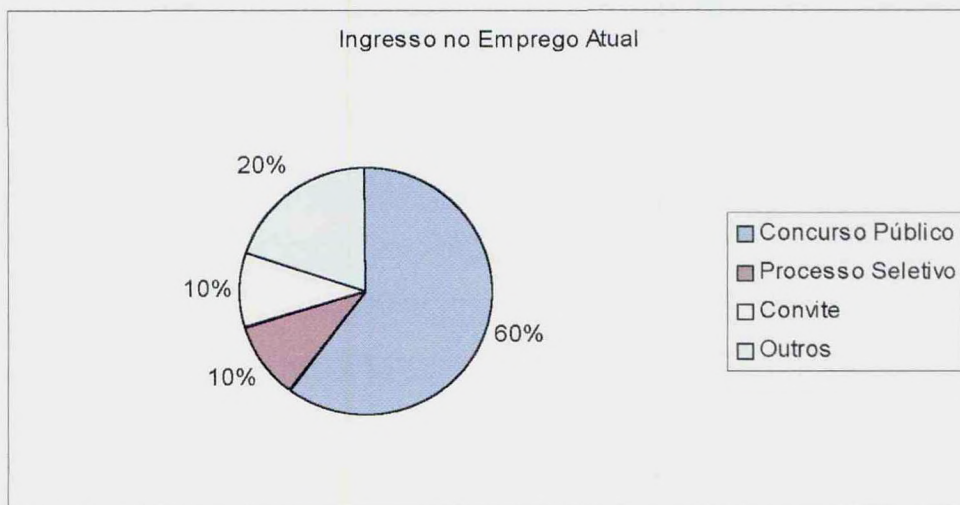
Em 'tese', pode-se considerar que o mercado de trabalho para os assistentes sociais apresenta uma tendência de abertura na rede pública.

Resultado justificável, uma vez que, segundo Gentilli(1998, p. 39) “o serviço social é uma especialidade profissional que tem como função principal (mas não única), a execução de programas de políticas sociais em organismos governamentais e não-governamentais, destinados aos extratos mais pobres das camadas trabalhadoras”, e que:

Política Social é uma expressão tradicionalmente consagrada como referente a ações governamentais dos Estados modernos tendo em vista atender à redução das consequências da pobreza em diversas áreas de serviço como educação, saúde, habitação, previdência, etc. Estas ações visam equacionar em alguns casos, ou minimizar em outros, - no âmbito da política geral dos governos -, as questões da equidade social (GENTILLI, 1998, p. 80).

A forma de ingresso dos assistentes sociais em seus atuais empregos revela que 60% dos pesquisados ingressaram por meio de concurso público, conforme ilustração a seguir:

Ilustração nº 19 – Ingresso no Emprego Atual



Este dado mostra-se bastante positivo, uma vez que o concurso público, garantido na Constituição de 1988 está sendo praticado, possibilitando que todos concorram de forma igualitária, eliminando, em tese, a possibilidade de injustiças.

É válido evidenciar que o capitalismo monopolista impulsionou a classe trabalhadora a conquistar o direito à universalização da concorrência.

4.4 Espaço Ocupacional

O espaço ocupacional do profissional de Serviço Social está estreitamente ligado ao exercício profissional por ele desenvolvido.

Dentro desta perspectiva, apresentar-se-á agora o trabalho que o assistente social que atua em uma equipe interdisciplinar desenvolve na área de Recursos Humanos, de acordo com os dados obtidos na pesquisa.

Eis as atividades desenvolvidas por estes profissionais:

a) Ações voltadas para a potencialização humana, onde estas ações impulsionam o comportamento humano, contribuindo para o bom desempenho no trabalho

coletivo. Todas as pessoas têm suas necessidades, que podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais, que constituem nas forças internas influenciadoras e direcionadoras de seu comportamento, ou seja, para que o trabalhador se relacione bem com os demais membros, tem de compreender as necessidades que o movem, harmonizá-las com as demais e, juntos, criar condições para que todos se sintam satisfeitos (MINICUCCI, 1982);

b) Estudos das Dificuldades que interferem no processo de trabalho, também conhecido como estudo de *Clima Organizacional*, o qual consiste na percepção que os trabalhadores tem da organização em dado momento, influenciado por fatores externos e internos, sendo este sujeito a mudanças (FLEURY e FICHER, 1989);

c) Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, onde estes buscam a eliminação ou o controle dos riscos de acidentes e doenças do trabalho a fim de aumentar a produção com qualidade, beneficiando trabalhador, empregador e consumidor (SOCIAL DEMOCRACIA SINDICAL, 1999);

d) Atendimento social, educacional e preventivo e referente à saúde e lazer dos trabalhadores, os quais são garantidos na Constituição Federal de 1988, através do Capítulo II – Dos Direitos Sociais;

e) Consultoria na área de relacionamento humano e ampliação de consciência, consistindo no fornecimento de prestação de serviços por profissional altamente capacitado em relacionamento humano e ampliação de consciência, ou seja, visa a prática de boas relações humanas, melhorando o entendimento e a comunicação em qualquer grupo, criando, por conseqüência, um clima de bem-estar (MINICUCCI, 1982);

f) Treinamento e capacitação, são ferramentas que possibilitam o desenvolvimento e aprimoramento de habilidades às funções práticas, melhorando a performance da organização, contribuindo assim para os resultados e um ambiente de

trabalho motivador e estimulante ao desenvolvimento de ações inovadoras e criativas (CARVALHO, 1996);

g) Elaboração e apresentação de curso vivencial para funcionários (socioterapia), é importante salientar que não se trata de um grupo de terapia ou algo do tipo, não se trata de curar ninguém, embora isso aconteça como subproduto. A socioterapia entende grupo como microcosmo da sociedade. Assim, se o grupo – ou alguém for ‘curado’, é o início de uma cura maior².

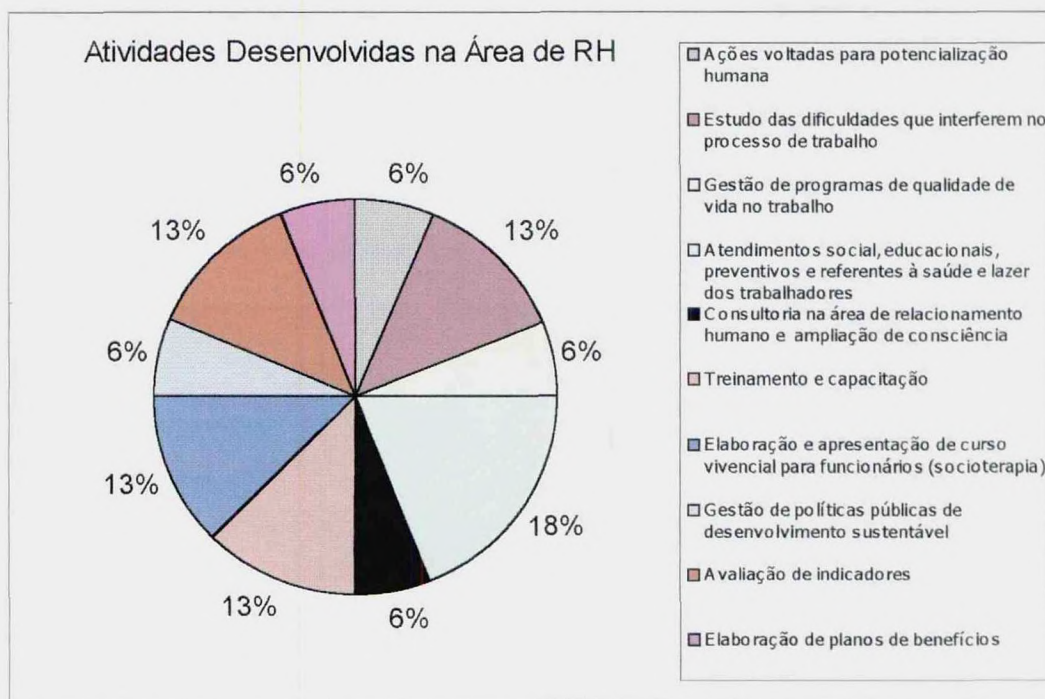
h) Gestão de políticas públicas de desenvolvimentos sustentáveis, a qual compreende a busca de soluções para a crise ambiental advinda do mercado econômico nas sociedades modernas (ANDRADE, 2000).

i) Avaliação de Indicadores, compete à análise no que se refere às metas efetuando um confronto com o contexto inicial, ou seja, consiste na verificação da efetividade do projeto em questão (NOGUEIRA 2002);

j) Elaboração de planos de benefícios, uma competência e atribuição do assistente social, assegurada pelos artigos 4º e 5º da Lei 8662/93 – Lei de Regulamentação da Profissão.

² Disponível em <http://www.ribeiraopretopelapaz.org.br/apostila.doc+socioterapia+conceito&hl=pt-BR&ie=UTF-8>, acessado em 03/06/04.

Ilustração nº 20 – Atividades Desenvolvidas na Área de RH

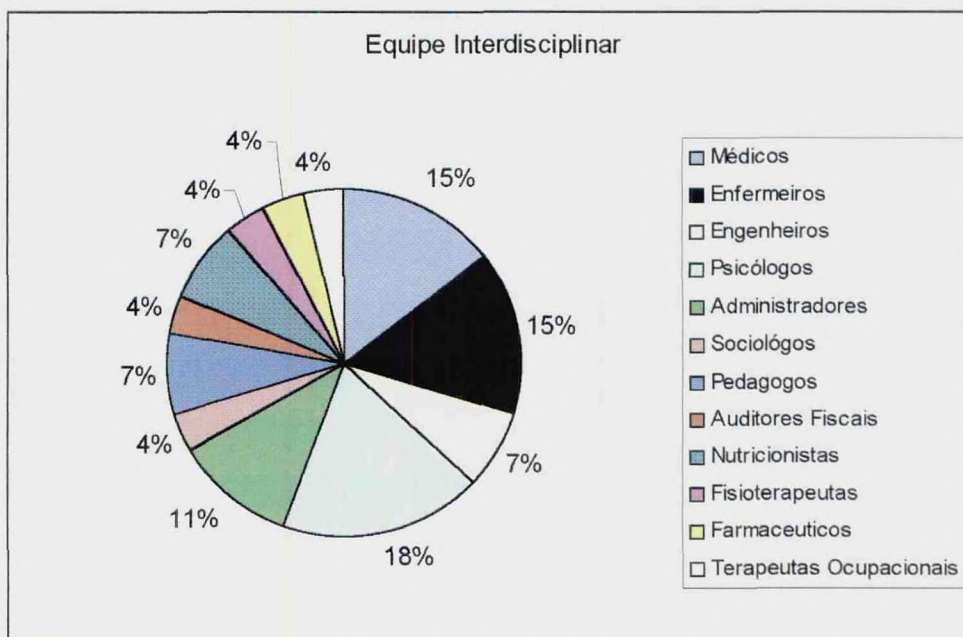


Os dados apontam para o predomínio de ações voltadas para o atendimento social, educacional, preventivo e referente à saúde e lazer dos trabalhadores – 18%, um equilíbrio entre treinamento e capacitação; elaboração e apresentação de curso vivencial para funcionários (socioterapia); avaliação de indicadores; e estudos das dificuldades que interferem no processo de trabalho dos indivíduos – 13%.

As atividades desenvolvidas apontam uma preocupação para com o trabalhador, onde as ações mencionadas têm como objetivo (direta ou indiretamente) a integração do indivíduo no contexto da organização. A área de Recursos Humanos tem a função de gerir pessoas e cada vez mais vê-las como um associado, um parceiro, um cliente interno da organização e essencial para a sobrevivência desta.

Seguindo-se da análise de dados, parte-se para conhecer quais os profissionais atuam com o assistente social.

Ilustração n° 21 – Equipe Interdisciplinar



Em relação a equipe interdisciplinar, esta, como demonstra o ilustração, é constituída predominantemente de psicólogos – 18%, seguidos de enfermeiros e médicos – 15%.

Neste momento, julga-se necessário retomar o conceito de interdisciplinaridade, o qual foi entendido como um termo que define a colaboração existente entre as disciplinas e que vem aos poucos conquistando seu espaço e ultrapassando os limites da vontade e decisão de um único sujeito ou até mesmo de um único grupo.

Dentre aqueles que participaram da pesquisa, 90% consideram os profissionais acima mencionados como uma equipe interprofissional por construírem trabalhos em conjunto sem perder a especificidade de cada profissão e por considerarem que os trabalhos são interligados e complementares. Os outros 10% dizem que não consideram sua equipe interprofissional por atuarem juntos apenas em face de algum problema que surge, em reuniões ou em visitas conjuntas, não havendo um planejamento conjunto de atividades.

Este dado referente interdisciplinaridade mostra-se bastante positivo, uma vez que evidencia seu espaço conquistado, e também reflete a maturidade da equipe em questão em ultrapassar os limites da vontade e decisão de um único sujeito ou até mesmo de um único grupo.

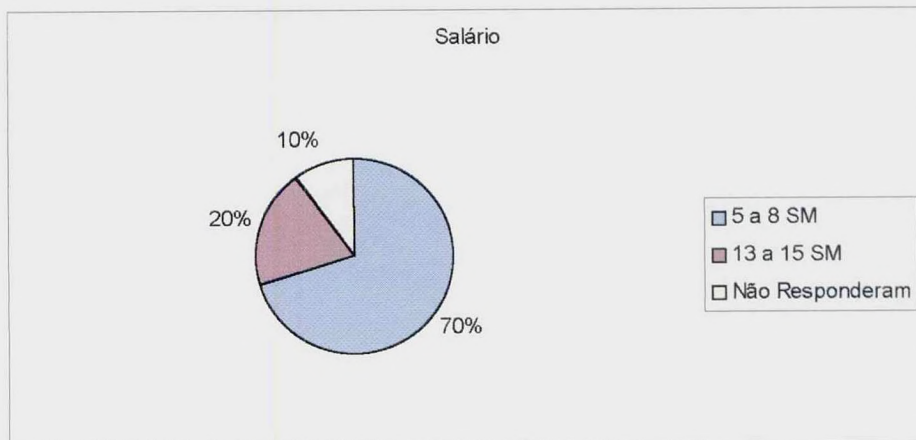
A respeito do exposto, pode-se afirmar que quanto ao Serviço Social já ter consolidado seu espaço, 90% disseram que sim, que a equipe de trabalho já entende a especificidade deste profissional, que esta mesma equipe já acata seus pareceres, conquistando assim credibilidade e respeito por parte dos demais profissionais. Dentre os pesquisados, 10% afirmam que não, alegando que sua ação ainda é muito pontual, exercendo pouca influência na definição de políticas públicas.

Quando o assistente social supera seus desafios cotidianos, conseqüentemente ele é reconhecido como profissional e consolida seu espaço perante sua equipe de trabalho:

Um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalhos criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Enfim, ser um profissional propositivo e não só executivo (IAMAMOTO, 1998, p. 20).

Com relação ao salário, os dados revelam que 70% dos assistentes sociais enquadram-se nas faixas salariais iguais ou superiores a R\$ 1.200,00, enquanto 20% deles recebem mais de R\$ 3.200,00.

Ilustração nº 22 – Salário



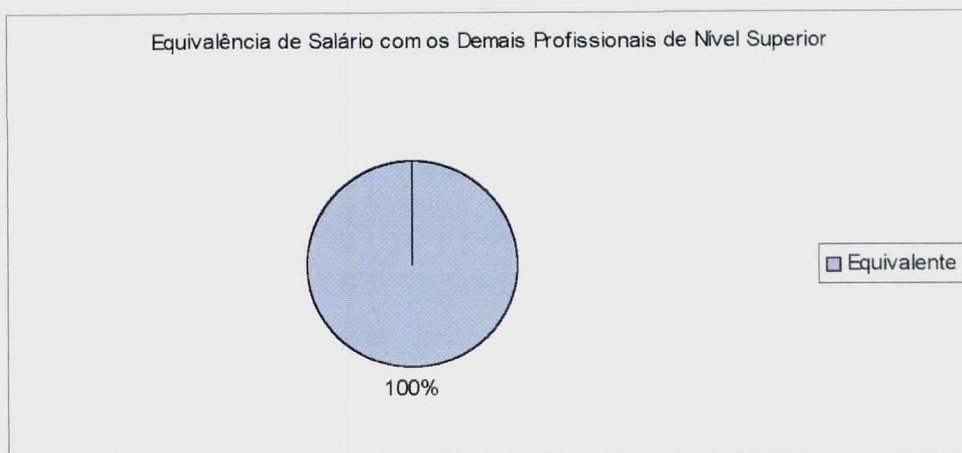
Contemporaneamente a economia brasileira ditada pelas regras neoliberais – privatizações, redução de gastos públicos, em especial na área social – refletem a crise econômica-social que o país está vivenciando, tendo como consequência à recessão, o desemprego e a redução salarial, acarretando então um empobrecimento dos assalariados.

É válido ressaltar que ainda não há uma lei em vigor definindo o piso salarial da categoria, todavia, o Conselho Federal de Serviço Social – CFESS, através da Resolução CFESS nº 418/2001, criou uma *Tabela Referencial de Honorários do Serviço Social* (ANEXO A), fixando a hora técnica em, no mínimo, R\$ 45,00. Entretanto, convém ressaltar que os engenheiros são os únicos do grupo de profissionais liberais que possuem piso salarial definido por lei.

Ainda em relação à questão salarial, 100% dizem que seus salários são equivalentes aos demais profissionais da instituição de nível superior.

Ilustração n° 23 – Equivalência de Salário aos Demais Profissionais de Nível

Superior



De acordo com essa realidade, convém ressaltar que dentre estes profissionais, a sua grande maioria atua na esfera pública em âmbito Federal e possuem em média mais de 11 anos de carreira e com isso, têm vários benefícios incorporados ao salário e possuem determinadas vantagens por tempo de serviço³.

Em contra-partida, percebe-se que apenas 20% dos pesquisados supervisionam estagiários de Serviço Social.

Ilustração n° 24 – Supervisão de Estágio em Serviço Social



³ Para efeito deste estudo não se perguntou quais os vários benefícios estão incorporados ao salário dos profissionais pesquisados. A respeito disto, fica a sugestão para estudos posteriores.

Segundo Iamamoto (1997, p. 194) “o ensino da prática *impõe* ao Serviço Social dadas as particularidades de uma profissão que contém, com a característica de sua constituição, uma dimensão de interferência imediata no real, de ação na sociedade”.

O ensino da prática com vistas à formação de profissionais de Serviço Social, ainda seguindo Iamamoto (1997, p. 195) “implica necessariamente uma explícita interpretação do significado sócio-histórico da profissão na sociedade, que norteie a proposta de ensino teórico-prático na sua globalidade”.

Dentro deste contexto, Paulino (1995, p. 301) afirma que:

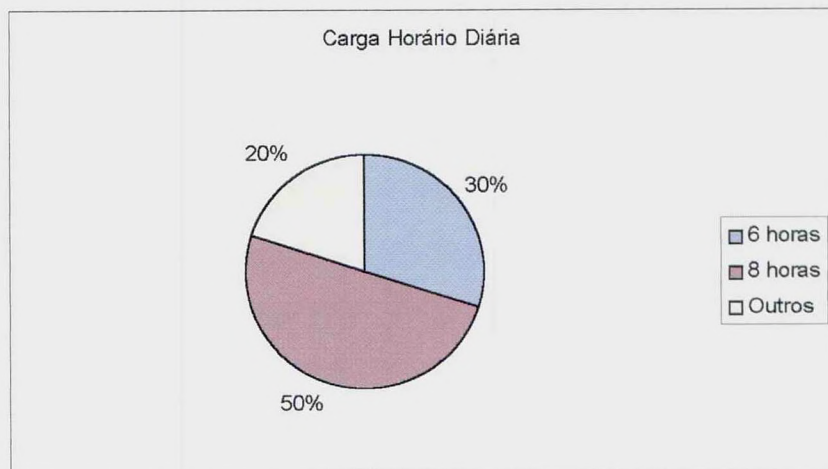
Ao buscar romper com a perspectiva pragmática e empirista, o ensino da prática cria condições para a superação de entraves à formação profissional entre eles: visão da prática como ‘ampliação da teoria’, não distinção entre a prática profissional e a prática social, percepção do espaço profissional desconectado do contexto mais amplo. E com isto, assume o papel que lhe é devido na formação profissional qual seja: construir-se em campo de maior aprofundamento de conhecimento da realidade social e profissional [...].

Dentro desta análise, o percentual indicado (ilustração nº 24) aponta para o ‘não comprometimento’ com o ensino da prática.

Metade dos profissionais – 50%, trabalham 40 horas semanais e 30% dos pesquisados trabalham 30 horas semanais.

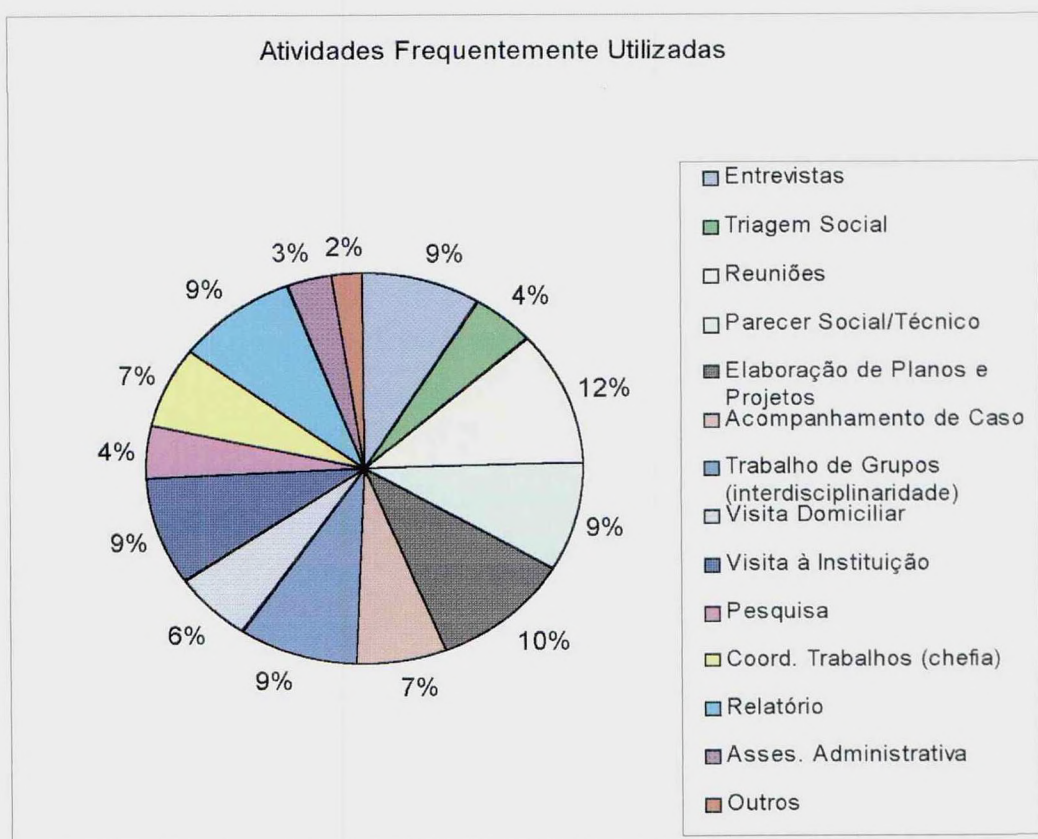
Novamente há de se levar em consideração que a grande maioria está inserida em instituições de âmbito Federal, nas quais os regimes trabalhistas são ditados pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Ilustração nº 25 – Carga Horária Diária



Ao que se refere aos processos de trabalho, o ilustração nº 26 revela que a técnica mais utilizada é a reunião – 12%, seguido por elaboração de plano e projetos – 10%, parecer social/técnico; trabalhos em grupo; entrevistas; visitas a instituições e relatório – 9%.

Ilustração nº 26 – Atividades Frequentemente Utilizadas



Haja vista os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação em Serviço Social convém fazer uma breve descrição das técnicas utilizadas:

a) Entrevistas, consistem em uma maneira de conhecer como os sujeitos sociais vivenciam a questão social com suas múltiplas expressões (MARSIGLIA, 2001);

b) Triagem Social incide no estabelecimento de critérios sociais para a concessão de determinados benefícios (SARMENTO 2000);

c) Reuniões são entendidas como um método de ação social e administrativa que integra pessoas em torno de um objetivo comum (CARVALHO, 1996);

d) Parecer Social/Técnico corresponde a uma análise ética de uma determinada situação a fim de conceder algum tipo de subsídio (SILVA, 2000).

e) Elaboração de Plano e Projetos, conforme já citado anteriormente, assim como o *Acompanhamento de Caso* consistem em competências e atribuições do assistente social, assegurada pelos artigos 4º e 5º da Lei 8662/93 – Lei de Regulamentação da Profissão.

f) Trabalhos de Grupos⁴ (interdisciplinaridade), o qual foi discutido no segundo capítulo deste estudo, é entendido como um termo que define a colaboração existente entre as disciplinas e que vem aos poucos conquistando seu espaço e ultrapassando os limites da vontade e decisão de um único sujeito ou até mesmo de um único grupo.

g) Visitas Institucionais assim como as *Visitas Domiciliares* consistem no processo de entrevista e observação *in loco* (CORTEZ, 1995);

h) Pesquisa é um processo formal, com foco científico, com o objetivo de obter respostas para problemas (GIL, 1994);

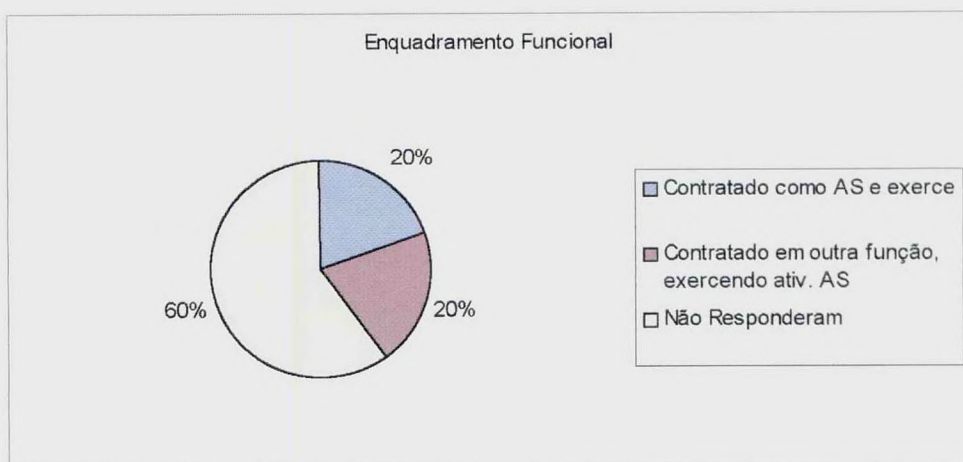
⁴ Trabalho em Grupo é desenvolvido a partir de pessoas com objetivos, tarefas etc em comum, que se unem para através de seus saberes/formações desenvolverem-nas ou apenas buscarem seu crescimento pessoal.

i) Relatório é um tipo de documento com informações minuciosas de fatos e/ou atividades (LUFT 1995, p.531);

j) Coordenação de Trabalhos (chefias) e Assessoria Administrativa também consistem em competências e atribuições do assistente social, assegurada pelos artigos 4º e 5º da Lei 8662/93 – Lei de Regulamentação da Profissão.

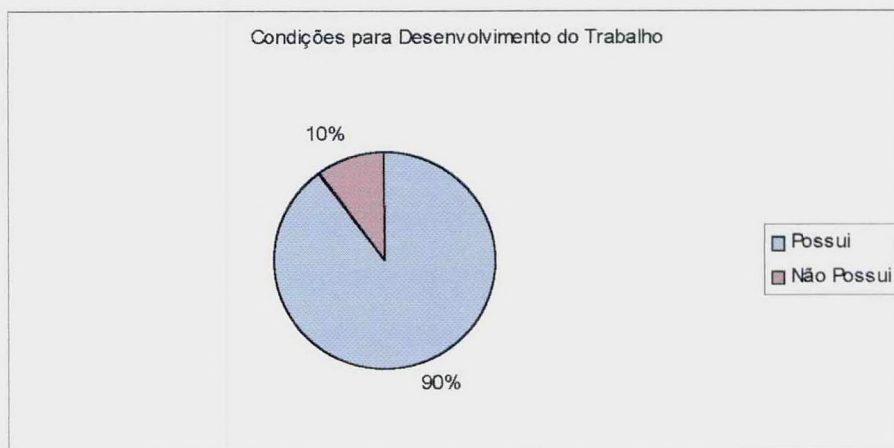
Quanto ao enquadramento funcional (ilustração nº 27), 60% dos participantes da pesquisa não responderam a pergunta. Constatase também um equilíbrio entre aquelas que são contratadas como assistente social e exercem a profissão e aquelas que são contratadas em outra função e exercem atividades inerentes ao Serviço Social – 20%.

Ilustração nº 27 – Enquadramento Funcional



Os dados sobre as condições de trabalho apontam que 90% dos pesquisados consideram favoráveis as condições de trabalho, enquanto apenas 10% consideram desfavoráveis, alegando que todas as vezes que há troca de governo, o trabalho tem de ser adaptado à ordem vigente, evidenciando a falta de autonomia por parte dos profissionais e a subordinação das instituições aos interesses políticos do momento.

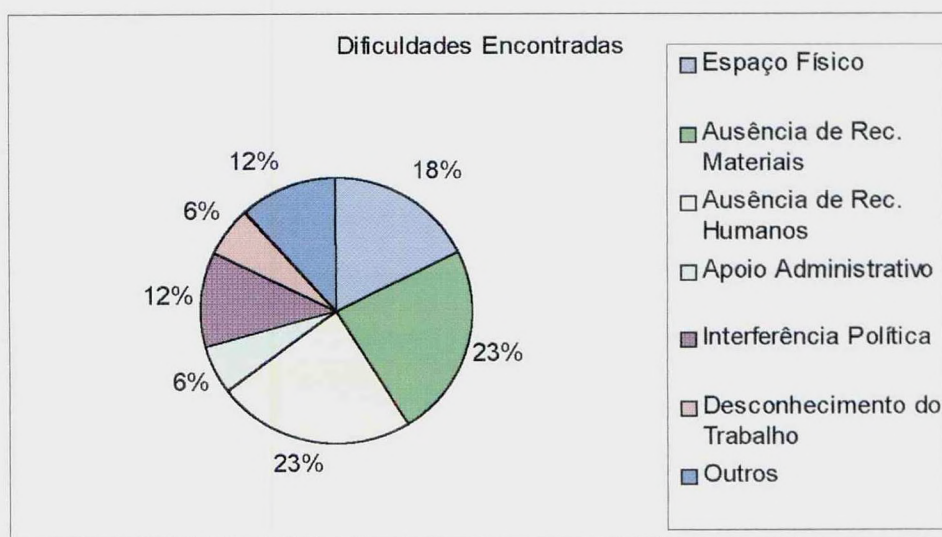
Ilustração nº 28 – Condições para Desenvolvimento do Trabalho



A ausência de recursos materiais e humanos representa a maior causa das dificuldades encontradas no desenvolvimento de suas atividades (ilustração nº 29), fator este aliado ao contexto das políticas neoliberais – corte de recursos públicos e sucateamento do Estado.

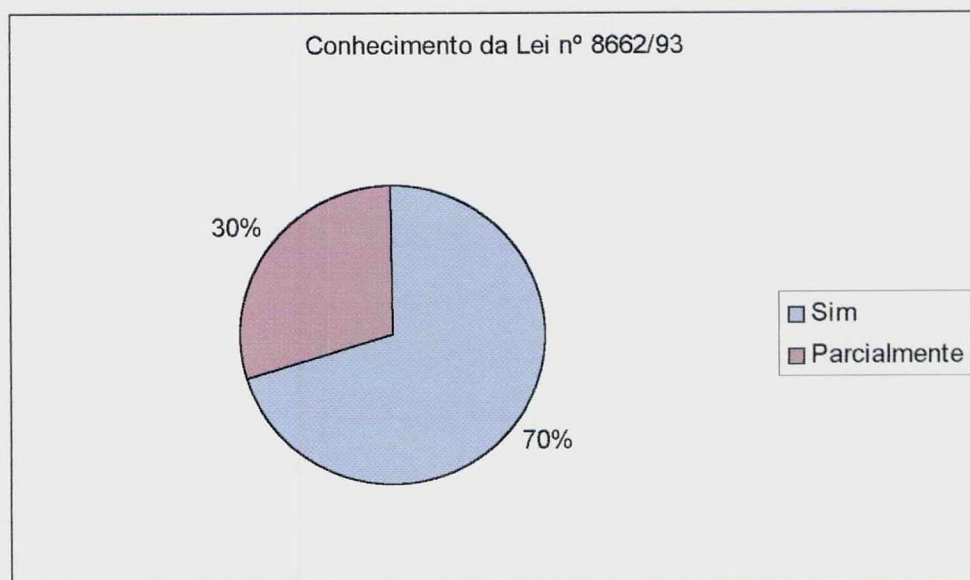
As alternativas encontradas para enfrentar estes problemas foram à contratação de estagiários, a frequência do trabalho em equipes, o desenvolvimento da multifuncionalidade e a busca de parcerias com outras instituições.

Ilustração nº 29 – Dificuldades Encontradas



Quanto ao conhecimento da lei de Regulamentação da Profissão (Lei 8662/93), sancionada em junho de 1993, que *dispõe sobre a profissão de Assistente Social* revela a seguinte realidade:

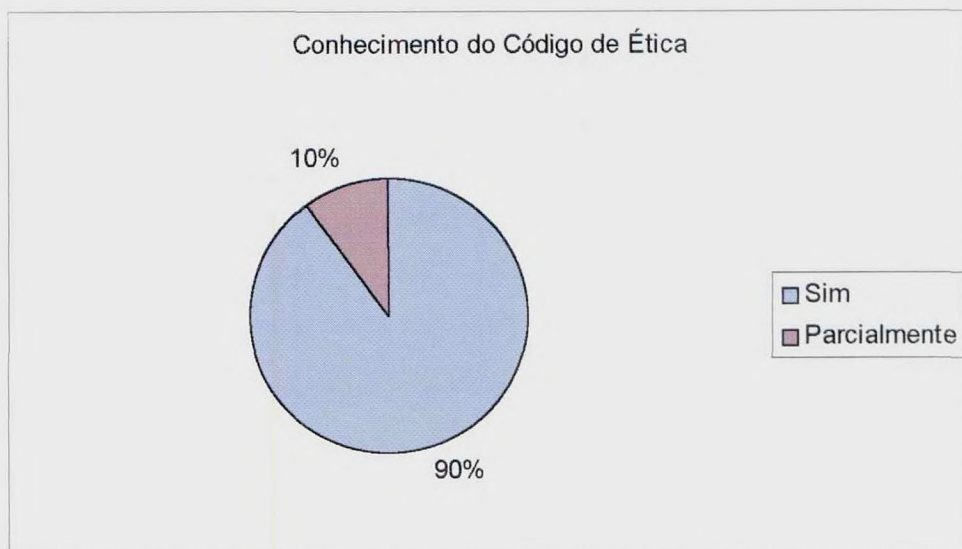
Ilustração nº 30 – Conhecimento da Lei 8662/93



Com base nesta realidade a Lei 8662/93, enquanto um instrumento determinante para a ‘atividade-fim’ dos Conselhos, necessita de uma maior divulgação com o propósito de estabelecer um debate da categoria a fim de articulá-la com os desafios profissionais impostos e ditados pela conjuntura neoliberal vigente. Todavia, cabe ressaltar que esta é uma das constantes preocupações, e atribuições, do conjunto Conselho Federal de Serviço Social/Conselho Regional de Serviço Social - CFESS/CRESS.

Sobre o Novo Código de Ética aprovado em 1993, pode-se dizer que o mesmo é fruto do processo de maturação intelectual da categoria, sendo conhecido por 90% dos pesquisados, conforme a seguir.

Ilustração nº 31 – Código de Ética



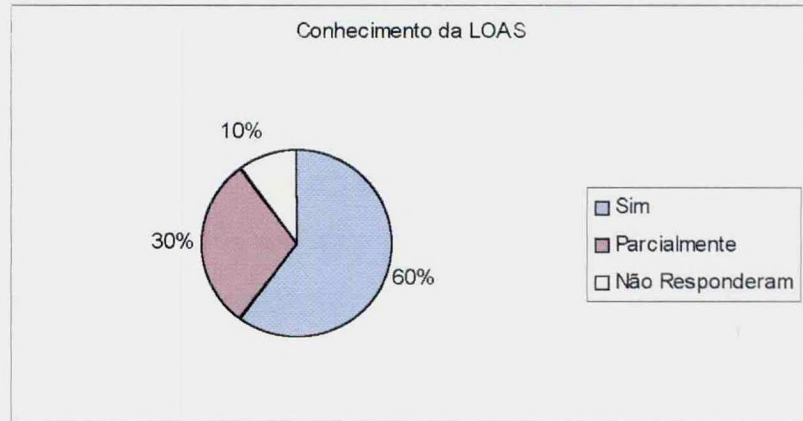
A partir do XXI Encontro Nacional CFESS/CRESS, o qual referendou a proposta de reformulação apresentada pelo Conselho Federal de Serviço Social, uma vez que o código homologado em 1986 apresentava insuficiências, foi instituído o Código de Ética profissional do Assistente Social de 1993. Todavia, cabe ressaltar que as conquistas políticas expressas no Código de 1986 seriam preservadas.

Um dos fatores primordiais que levaram a reformulação do código de ética profissional foram à necessidade de criação de novos valores éticos, fundamentados na definição mais abrangente, de compromisso com os usuários, com base na liberdade, democracia, cidadania, justiça e igualdade social.

O atual Código de Ética pretende, assim, construir uma nova motivação para os sujeitos profissionais, além de lhes suscitar novas exigências, sintonizados com o desafiador espírito de investimento e de luta da categoria e da sociedade brasileira, em prol de práticas sociais emancipadoras, livres e igualitárias neste final de século (PAIVA e SALES, 2003, p. 36).

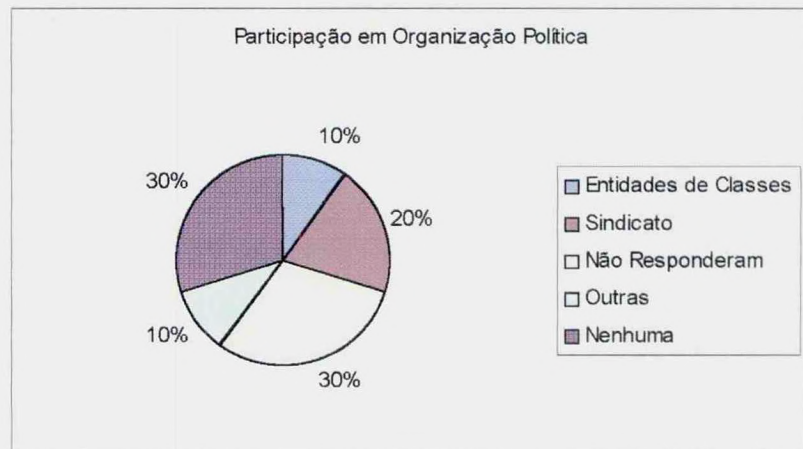
Ao analisar o percentual referente ao conhecimento da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), a qual *dispõe sobre a organização da Assistência Social*, observa-se que 60% dos profissionais conhecem-na, conforme ilustração a seguir:

Ilustração n° 32 – Conhecimento da LOAS



Finalizando a análise de dados, no tocante a participação dos profissionais pesquisados em alguma organização política, os dados mostram que a participação se dá em maior número em sindicatos, conforme indica o ilustração n° 33.

Ilustração n° 33 – Participação em Organização Política



Considerando que o Serviço Social é uma prática com direção política no enfrentamento da questão social, a linha de trabalho do conjunto CFESS/CRESS “tem sido a defesa das políticas públicas e da qualidade dos serviços prestados à população, na perspectiva da garantia da efetivação dos direitos sociais, onde sobressai a nossa militância política junto a outras entidades e atores da sociedade civil” (CFESS, 1996, p. 2).

Sendo assim, cabe também a categoria envolver-se enquanto sociedade civil organizada, nos segmentos de lutas populares, em *prol* de prioridades sociais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da discussão apresentada até o presente momento, observa-se, através da pesquisa bibliográfica, que o Serviço Social, ao longo de sua trajetória histórica, vem formando profissionais cada vez mais especializados. Surgindo no Brasil na década de 30, juntamente com a Revolução Industrial, para responder às demandas sociais advindas dos acontecimentos econômicos, sociais e políticos da época, visou também colocar na ordem do dia a necessidade de se pôr em prática uma nova política social no país. O evento em tela fez com que as organizações buscassem qualificação de suas equipes, em especial na área de Recursos Humanos, abrindo caminho para a inserção do profissional de Serviço Social.

Na década de 70, o movimento de Reconceituação contribui para o desenvolvimento do trabalho deste profissional nas organizações, uma vez que o mesmo passa a ser fundamentado em uma visão marxista, deixando de coagir com a lógica do capital, trabalhando no sentido de preparar condições para uma sociedade socialista, implementando ações de conscientização, mobilização, participação e autogestão dos trabalhadores.

O estudo empreendido possibilitou a percepção de que a área de Recursos Humanos, hoje, não desenvolve mais apenas as funções de departamento de pessoal, ela passa por uma reestruturação, surgindo por consequência uma área com funções estratégicas.

Em função dos novos paradigmas, a nova organização está revendo políticas e adotando a prática interdisciplinar, a qual está em evidência a partir da iniciativa de trabalhar a integração do conhecimento especializado das diversas disciplinas objetivando alcançar melhores resultados.

Contudo, atualmente esta interação interdisciplinar avança em diferentes áreas e com diferentes enfoques. A prática interdisciplinar não é uma tarefa fácil, pois há uma tendência de ‘fragmentação do conhecimento’, a partir de especialistas que não possuem o hábito de compartilhar informações através do trabalho em equipe, nem tampouco entrar em consenso sobre determinado conhecimento.

Quanto a participação do profissional de Serviço Social em equipes interdisciplinares, este fato pode ser entendido como uma conquista de espaço, com a cautela de que sirva não apenas como referencial, mas como agente motivador para que outros profissionais sigam o mesmo caminho.

A atuação em equipes interdisciplinares consiste em possibilidades do assistente social expandir seu campo de atuação, abrindo novos mercados de trabalhos ainda desconhecidos ou pouco explorados pela profissão. Todavia, o presente estudo possibilitou reconhecer que este é sim um espaço de intervenção para o Serviço Social.

É válido ressaltar que estes novos mercados de trabalhos exigem determinados conhecimentos, habilidades e características que são alcançados com um contínuo processo de atualização.

As informações obtidas na pesquisa permitiram uma aproximação com as questões relacionadas à especificidade do agir do profissional de Serviço Social inserido na área de Recursos Humanos em Florianópolis. Além de apresentar indicativos para estudos e trabalhos futuros, instrumentalizando o CRESS 12ª Região e os acadêmicos do curso de Serviço Social, no sentido de responder as demandas atuais feitas à profissão pelo mercado de trabalho.

Considerando as questões levantadas acerca do agir profissional do assistente social, destaca-se aqui algumas que merecem atenção:

- A capacitação, em nível de pós graduação, tem sido uma preocupação para os assistentes sociais, 46% dos pesquisados possuem cursos de especialização, em sua maioria na área de administração;

- A rede pública federal é, em Florianópolis, o espaço em evidência como mercado de trabalho para os assistentes sociais; dos 90% que estão inseridos na rede pública, 56% inserem-se em âmbito federal;

- A forma de admissão dos profissionais é, em sua maioria, através de concurso público;

- As atividades desenvolvidas pelos assistentes sociais na área de Recursos Humanos têm sua predominância nas ações voltadas para o atendimento social, educacional, preventivo e referente à saúde e lazer dos trabalhadores;

- Em referência as atuações em equipe interdisciplinar, 90% consideram estar inserido nela e entendem-na como uma equipe interprofissional por construírem trabalhos em conjunto sem perder a especificidade de cada profissão, por acreditarem que seus trabalhos são interligados e complementares;

- É pouco significativo o número de profissionais inseridos na área de Recursos Humanos comprometidos com o ensino da prática, apenas 20% supervisionam estagiários de Serviço Social;

- A técnica mais utilizada pelos profissionais pesquisados é a elaboração de planos e projetos.

Com base no contexto vivenciado, faz-se imprescindível definir estratégias de ação da categoria.

Sendo assim, cabe ao CRESS a divulgação dos dados obtidos na pesquisa, o mapeamento de onde estão inseridos estes profissionais no estado como um todo, bem como a atualização do cadastro disponibilizado para consulta, uma vez que este foi um

fator limitador para o desenvolvimento desta pesquisa, haja vista que não se conseguiu atingir o universo proposto por inconsistência do mesmo. Concomitantemente, e em conjunto com o Departamento de Serviço Social da UFSC, cabe também ao CRESS alavancar as discussões relacionadas ao mercado de trabalho dos assistentes sociais, bem como proceder a estudos sobre as atuais demandas, promovendo cursos e seminários para discussão do ensino da prática.

Por fim, este estudo representou a oportunidade de aproximação com o agir profissional dos assistentes sociais inseridos na área de Recursos Humanos de Florianópolis, bem como a abertura de espaço de ação do CRESS e aos acadêmicos de Serviço Social na medida que contribuiu com informações acerca da formação profissional e mercado de trabalho.

Assim, é possível dizer que as informações obtidas na pesquisa fornecem subsídios para a atuação dos assistentes sociais (e futuros assistentes sociais) frente às dificuldades impostas no cotidiano profissional. Cabe então, dar prosseguimento ao debate em relação às práticas profissionais com vistas ao cultivo de inovadoras estratégias de atuação profissional.

6 REFERÊNCIAS

- ANDRADE, J. B. T. Desenvolvimento sustentado e meio ambiente. *In: Capacitação em Serviço Social e políticas sociais*. Módulo 4. Brasília: CEAD, 2000.
- CARVALHO, H. R. **ISO 9000**: passaporte para a qualidade. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel do Recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **O Serviço Social a caminho do século XXI**: o protagonismo ético-político do conjunto CFESS – CRESS. Brasília: CFESS, 1996.
- CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL 12ª REGIÃO - CRESS. Lei nº 8662/93. *In: Coletânea de Leis*. 2. ed. Florianópolis: CRESS, 2001.
- COUTINHO, C. N. Pluralismo: dimensões teóricas e políticas. *In: Caderno ABESS*. São Paulo: Cortez, 1991.
- CORTEZ, B. e GOLDRECH, M. **As mudanças no ciclo de vida familiar**. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
- DEMO, P. **Introdução à Metodologia da Ciência**. São Paulo: Atlas, 1987.
- FAZENDA, I. C. A. **Integração e Interdisciplinaridade no Ensino Brasileiro – Efetividade e Ideologia**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1992.
- FLEURY, M. T. F. FISCHER, R. M. **Cultura e Poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989.
- GENTILLI, R. **Representações e Práticas**: identidade e processo de trabalho no serviço social. São Paulo: Veras, 1998.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnica de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1994.

GIRARDI, D. Evolução histórica da administração de Recursos Humanos no Brasil. *In: Curso de Pós Graduação – Especialização em Gestão de Pessoas nas Organizações*. Disciplina Gestão do ser Humano. Fundação de Estudos e Pesquisa Sócio-Econômico, FEPESE. Florianópolis, 2002.

GOODE, W. J. **Métodos de Pesquisa Social**. São Paulo: Nacional, 1972.

IAMAMOTO, M. V. e CARVALHO, R. de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico metodológica**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na Contemporaneidade: o trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1998.

_____. **Renovação e Conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos**. São Paulo: Cortez, 1997.

LUFT. **Mini Dicionário**. São Paulo: Ática, 1994.

JAPIASSÚ, H. **Interdisciplinaridade e Patologia do Saber**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 1987.

MARSIGLIA, R. M. G. O projeto de pesquisa em Serviço Social. *In: Capacitação em Serviço Social e Política Social*. Módulo 05: Intervenção e pesquisa em Serviço Social. Brasília: CEAD, 2001.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MEIRELLES, B. H. S. Interdisciplinaridade: uma perspectiva de trabalho nos serviços de atendimento aos portadores do HIV/AIDS. *In: Dissertação de Mestrado em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina*. Florianópolis: UFSC, 1998.

MINICUCCI, A. **Técnicas de Dinâmica de grupo**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1982.

MOTA, A. E. (org.). **A Nova Fábrica de Consenso**. São Paulo: Cortez, 2000.

MOTA, A. E. **O Feitiço da Ajuda:** as determinações do Serviço Social na empresa. São Paulo: Cortez, 1991.

NOGUEIRA, V. M. R. A importância da equipe interdisciplinar no tratamento de qualidade na área da saúde. *In: Revista Katálisis*. N.1. Florianópolis: Departamento de Serviço Social da UFSC, jun/1997.

_____. Avaliação e Monitoramento de Políticas e Programas Sociais – Revendo conceitos. *In: Revista Katálisis*. N.5. Florianópolis: Departamento de Serviço Social da UFSC, jun/2002.

OLIVEIRA, H. M. J. de. **Assistência Social:** do discurso do estado a prática do serviço social, 2. ed. Florianópolis: UFSC, 1996.

PAIVA, B. A. de. e SALES, M. A. A nova ética profissional: práxis e princípios. *In: 10 anos do Código de Ética e da Lei que Regulamenta a Profissão – Lei nº 8662/93:* Coletânea de textos. Florianópolis: CRESS, 2003.

PAULINO, G. V. O estágio curricular na formação profissional de assistentes sociais. *In: Caderno de Comunicação do 8º CBAS*, Bahia, 1995.

RENAUD, S. **Sociologia na Empresa:** organização, cultura e desenvolvimento. Instituto Piaget: Lisboa, 1997.

REY, B. F. **O Serviço Social em Organizações empresariais.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 1993.

RICO, E. de M. **Teoria do Serviço Social de empresa:** objetos e objetivos. São Paulo: Cortez, 1991.

RODRIGUES, M. L. O Serviço Social e a perspectiva interdisciplinar. *In: Ações e Interloquções:* estudos sobre a prática profissional do Assistente Social. São Paulo: Veras, 1999.

SAMPAIO, C. C. et alii. Interdisciplinaridade em questão: análise de uma política voltada à mulher. *In: Serviço Social e Interdisciplinaridade.* São Paulo: Cortez, 1989.

SARMENTO, H. B. M. Reflexões Sobre Pesquisa e Processos de Formulação e Gestão. *In: Capacitação em Serviço Social e políticas sociais*. Módulo 4: O trabalho do assistente social e as políticas sociais. Brasília: CEAD, 2000.

SILVA, M. L. L. da. Um novo fazer profissional. *In: Capacitação em Serviço Social e políticas sociais*. Módulo 4: O trabalho do assistente social e as políticas sociais. Brasília: CEAD, 2000

SOCIAL DEMOCRACIA SINDICAL. Segurança, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. *In: Programa de capacitação do trabalhador*. São Paulo: FUNDACENTRO, 1999.

VASCONCELOS, E. M. Serviço Social e interdisciplinaridade: o exemplo da saúde mental. *In: Revista Serviço Social e Sociedade*. N. 54. São Paulo: Cortez, 1997.

YASBEK, M.C. A Escola de Serviço Social de São Paulo: no período de 1936 a 1945. *In: Caderno PUC*, São Paulo, n.6, dez, 1980.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

1-IDENTIFICAÇÃO

1. Instituição onde Trabalha: _____

2. Sexo:

☐ Feminino

☐ Masculino

3. Idade:

☐ Menos de 25 anos

☐ 25 a 30 anos

☐ 31 a 36 anos

☐ 37 a 42 anos

☐ 43 a 48 anos

☐ mais de 48 anos

4. Estado Civil:

☐ Solteiro (a)

☐ Casado (a) ou reside com o companheiro

☐ Separado (a) judicialmente

☐ Viúvo (a)

☐ Divorciado (a)

☐ Outro

5. Número de Filhos:

☐ Nenhum

☐ 01

☐ 02

☐ 03

☐ mais de 03

2 -FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6. Formação Escolar em 1º e 2º grau:

☐ Escola Particular

☐ Escola Pública

☐ Escola Pública e Particular

7. Universidade que frequentou o curso de Serviço Social:

☐ UFSC

☐ FURB

☐ UNC

☐ UNISUL

☐ UNOESC

☐ _____

8. Há quanto tempo concluiu o curso?

☐ Menos de 02 anos

☐ de 02 a 06 anos

☐ de 07 a 11 anos

☐ mais de 11 anos

9. Possui curso de Especialização e/ou Mestrado/Doutorado?

☐ Sim

☐ Não

Especificar: *Especialização:*

Área: _____

Local: _____

Mestrado:

Área: _____

Local: _____

Doutorado:

Área: _____

Local: _____

10. Possui outros cursos de nível superior?

☐ Não

☐ Sim

☐ Incompleto

Qual (is)? _____

11. Cursou alguma formação específica para atuação em Recursos Humanos?

☐ Não

☐ Sim

☐ Incompleto

12. No último ano participou de Encontros, Seminários e Cursos relacionados a área de Serviço Social?

☐ Sim

☐ Não

Especificar Título do Evento: _____

Local: _____

_____ Data: _____

3 -EXERCÍCIO PROFISSIONAL

11. Atualmente está exercendo a profissão de assistente social?

☐ Sim

☐ Não

Caso a resposta seja negativa, especificar os motivos; _____

12. Natureza da Instituição em que atua:

a) Pública ☐ Federal ☐ Estadual ☐ Municipal

b) Privada ☐ Indústria ☐ Prestação de Serviços

☐ Filantrópica ☐ Outras _____

c) Organização de Econômica Mista ☐ Autarquia ☐ Fundação

13. Como se deu a forma de ingresso no seu atual emprego?

☐ Concurso Público ☐ Processo Seletivo ☐ Convite

☐ Outro _____

4- ESPAÇO OCUPACIONAL

14. Que tipo de trabalho você desenvolve na área de Recursos Humanos?

15. Quais profissionais atuam com você?

16. Para você pode-se considerar estes profissionais como uma equipe de trabalho interprofissional? Por quê?

17. Você acha que o Serviço Social já consolidou seu espaço? Por quê?

18. Salário:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 a 4 salários mínimos | <input type="checkbox"/> 5 a 8 salários mínimos |
| <input type="checkbox"/> 9 a 12 salários mínimos | <input type="checkbox"/> 13 a 15 salários mínimos |
| <input type="checkbox"/> mais de 15 salários mínimos | |

19. Seu salário é equivalente aos demais profissionais de nível superior de sua instituição?

- ☐ Sim ☐ Não

20. Você supervisiona estagiário de Serviço Social?

- ☐ Sim ☐ Não

21. Carga horária diária de trabalho:

- ☐ 4 horas ☐ 6 horas ☐ 8 horas ☐ _____

22. Nos processos de trabalho, assinale as atividades freqüentemente utilizadas?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Entrevistas | <input type="checkbox"/> Elaboração de Planos e Projetos |
| <input type="checkbox"/> Triagem Social | <input type="checkbox"/> Acompanhamento de Caso |
| <input type="checkbox"/> Reuniões | <input type="checkbox"/> Trabalho de Grupo (integração interdisciplinar) |
| <input type="checkbox"/> Parecer Social/Técnico | <input type="checkbox"/> Visita Domiciliar |
| <input type="checkbox"/> Visita à instituições | <input type="checkbox"/> Relatório |
| <input type="checkbox"/> Pesquisa | <input type="checkbox"/> Assessoria Administrativa |
| <input type="checkbox"/> Coordenação de Trabalhos (chefia, gerência, supervisão) | |
| <input type="checkbox"/> OUTROS _____ | |

23. Com relação ao enquadramento funcional, qual sua situação?

☐ Contratado (a) como assistente social porém não desenvolve atividades privativas deste. Que atividades desenvolve? _____

☐ Contratado (a) em outra função desenvolvendo atividades privativas do assistente social. Qual função? _____

24. O local onde você trabalha oferece condições para o desenvolvimento do seu trabalho?

☐ Sim, como? _____

☐ Não, por quê? _____

25. Assinale as dificuldades encontradas no desenvolvimento de suas atividades:

☐ Espaço físico

☐ Relacionamento com chefias

☐ Relacionamento com profissionais de outras áreas

☐ Ausência de recursos materiais

☐ Ausência de recursos humanos

☐ Apoio administrativo

☐ Interferência de ordem política

☐ Desconhecimento do trabalho

☐ Falta de capacitação técnica-teórica

☐ _____

26. Quais as alternativas criadas para enfrentar essas dificuldades?

27. Você conhece a Lei que Regulamenta a profissão nº 8662/93?

☐ Sim

☐ Não

☐ Parcialmente

28. Você conhece o código de ética?

☐ Sim

☐ Não

☐ Parcialmente

29. Você conhece a Lei Orgânica da Assistência Social?

☐ Sim

☐ Não

☐ Parcialmente

30. Você participa de alguma Organização Política? ☐ Entidades de Classes

☐

Associação de Moradores

☐ Partido Político

☐ Sindicato

☐

**ANEXO A – RESOLUÇÃO CFESS N. 418/2001: TABELA
REFERENCIAL DE HONORÁRIOS DO SERVIÇO SOCIAL**

RESOLUÇÃO CFESS Nº 418/2001

TABELA REFERENCIAL DE HONORÁRIOS – APROVADA NA CFESS/CRESS BELO HORIZONTE

O Conselho Federal de Serviço Social no uso de suas atribuições legais e regimentais;

Considerando a Lei 8662/93, particularmente as disposições dos artigos 4º e 5º, que estabelecem, respectivamente competências e atribuições privativas da (do) Assistente Social.

Considerando os interesses gerais e individuais dos Assistentes Sociais face às transformações da estrutura produtiva geratriz de novas demandas do mercado e o processo de trabalho que desafiam os profissionais

Considerando a necessidade de fixar e uniformizar parâmetros mínimos de remuneração da atividade profissional da (do) Assistente Social que assegurem a retribuição dos serviços prestados, observando as peculiaridades do trabalho e as diferenças regionais.

Considerando e cumprindo deliberação do XXV Encontro Nacional CFESS/CRESS, ocorrido na cidade de Fortaleza, em 1996, e o compromisso da gestão 99/2002.

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir a Tabela Referencial de Honorários de Serviço Social – TRHSS, com previsão da hora técnica, fixando o valor mínimo a ser cobrado, que servirá de parâmetro para prestação dos serviços profissionais da (do) Assistente Social que trabalhe sem qualquer vínculo empregatício, vínculo estatutário ou de natureza assemelhada.

§ 1º - Fixa-se à Hora Técnica em, no mínimo, R\$ 45,00 reais.

(Obs. Conforme o icv-dieese no período é 15,54%, ou seja, a hora técnica passa à R\$ 60,08 em 26.09.2003)

§ 2º - O valor da Hora Técnica será corrigido anualmente com base no ICV/DIEESE.

§ 3º - O Profissional poderá adotar a Hora Técnica multiplicada pelo total de horas trabalhadas para calcular o valor do procedimento.

I – Disposições Introdutórias

Art. 2º - O honorário profissional deve ser fixado em relação às atividades que forem realizadas pela (o) Assistente Social, e deverá ser estipulado considerando os seguintes elementos:

I – relevância, vulto, complexidade, dificuldade do trabalho e das questões nele versadas;

II – duração do trabalho, tempo e urgência necessários para a sua elaboração e para a sua efetiva conclusão;

III – Impossibilidade de prestação de serviços concomitantes ou exigência de exclusividade;

IV – lugar da prestação de serviços, fora ou não do domicílio profissional da (o) Assistente Social;

V – competência, experiência, especialização e titulação

VI – exposição do (a) Assistente Social a situações de risco pessoal e condições insalubres, quando na execução de suas atribuições.

Art. 3º - Compete exclusivamente aos profissionais Assistentes Sociais deliberarem e decidirem quanto à metodologia do trabalho e aos procedimentos técnicos e éticos a serem observados no desenvolvimento de sua atividade profissional.

Art. 4º - A(O) Assistente Social deve contratar, por escrito, a prestação dos seus serviços profissionais, observando as disposições constantes da Lei 8662, de 11 de setembro de 1993, que regulamenta a profissão da (do) Assistente Social; o Código de Ética Profissional da (do) Assistente Social, instituído pela Resolução o CFESS nº 273/93; O Código de Defesa do Consumidor, instituído pela Lei 8078 de 11 de setembro de 1990; fixando, para tanto, o valor dos honorários, reajuste e condições de pagamento, recomendando-se que seja observado, a título de parâmetro, o valor mínimo constante da presente Tabela.

Art. 5º - A TRHSS fixa os honorários mínimos da (do) Assistente Social podendo haver contratação e fixação de valor superior ao estabelecido na presente Tabela, considerando os aspectos e elementos especificados pelos incisos I e VI do artigo 2º da presente Resolução.

Art. 6º - A(O) Assistente Social deve evitar o aviltamento dos valores de seus serviços profissionais, não fixando valor inferior ao fixado na presente Tabela de Honorários.

Art. 7º - Todas as despesas decorrentes da prestação de serviços, tais como: alimentação, locomoção, hospedagem, transporte, certidões e cópias, serão arcadas pelo contratante independentemente dos honorários fixados, desde que previsto no contrato.

Art. 8º - É assegurado ao Assistente Social o direito de cobrar na íntegra seus honorários, respeitadas as normas constantes no Código de Defesa do Consumidor, Código Civil e outras normas referentes à matéria.

Art. 9º - O desempenho das atividades inerentes ao Serviço Social constituem-se na ação técnica do profissional, motivo pelo qual os honorários contratados serão sempre devidos, independentemente do resultado que for obtido pela (o) Assistente Social.

II Disposições Específicas

Art. 10º - Os procedimentos alvo desta TRHSS, dispostos a seguir, estão vinculados aos art. 4º e 5º da Lei 8662/93, cujos valores devem ser calculados conforme o parágrafo 3º do Artigo I desta Resolução;

- 01 – Prestar orientação social, realizar visitas, identificar recursos e meios de acesso para atendimento ou defesa de direitos; encaminhar providências junto a indivíduos, grupos, segmentos populacionais.
- 02 – Planejar ou organizar e administrar benefícios e serviços sociais
- 03 – Realizar estudos sócio-econômicos com usuários para fins de prestação de serviços sociais e concessão de benefícios.
- 04 – Prestar assessoria e/ou consultoria em Serviço Social.
- 05 – Realizar perícia técnica ou laudo pericial.
- 06 – Realizar estudo e parecer técnico
- 07 – Elaborar provas de concurso e/ou seleção para Assistentes Sociais
- 08 – Compôr ou presidir bancas de exames ou comissão julgadora de concurso ou seleção para Assistentes Sociais.
- 09 – Planejar, organizar e coordenar Congressos, Conferências ou eventos assemelhados.
- 10 – Atuar em Unidade de Serviço Social no planejamento, organização e administração de programas e projetos.
- 11 – Estudos e levantamento de dados socioeconômicos.
- 12 – Estudos sobre a viabilidade de programas.
- 13 – Elaborar projetos.
- 14 – Pesquisas sociais.
- 15 – Elaborar e/ou executar planos.
- 16 – Supervisão Técnica
- 17 – Avaliar projetos/atividades
- 18 – Avaliar benefícios sociais.
- 19 – Implantar serviços/projetos
- 20 – Realizar palestras.
- 21 – Realizar curso/treinamento técnico – operativo.
- 22 – Realizar oficinas e seminários.

III – Das Disposições Finais

Art. 11º – A utilização da presente Tabela é recomendada pelo Conselho Federal de Serviço Social, cumprindo as deliberações e a aprovação do XXX Encontro Nacional CFESS/CRESS, realizado de 02 a 05 de setembro de 2001, em Belo Horizonte.

Art. 12º – A Tabela Referencial de Honorários do Serviço Social será operacionalizada, em caráter experimental, até o XXXI Encontro Nacional CFESS/CRESS.

Art. 13º – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, quando passará a surtir seus regulares efeitos, revogando eventuais disposições em contrário.

Brasília, 5 de setembro de 2001.